

308923

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

37

2ej

ESCUELA DE PEDAGOGIA  
INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO



ANALISIS PSICOPEDAGOGICO DEL PROCESO DE MEJORA  
CONTINUA A PROFESORES UNIVERSITARIOS COMO  
FUNDAMENTO PARA LA EXCELENCIA DE SU  
ACTIVIDAD DOCENTE Y EDUCATIVA.

TESIS PROFESIONAL  
P R E S E N T A  
LILIA MARCELA ORTIZ ARELLANO  
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

Director de Tesis: Dra. Elvia Marveya Villalobos Torres

México, D.F.

1994

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

# TESIS CON FALLA DE ORIGEN

## DEDICATORIAS

A DIOS POR LAS GRACIAS Y LOS TALENTOS QUE  
ME HA DADO CADA DIA DURANTE TODA LA VIDA

A MIS PADRES POR SU AMOR, PORQUE A TRAVES DE SU GRAN  
EJEMPLO, ME HAN ENSEÑADO LAS BASES PARA SER MEJOR  
PERSONA Y PARA REALIZARME EN MI PROFESION.

A MIS HERMANOS POR TODO SU CARIÑO,  
SU AMISTAD Y SU RESPETO.

A LA LIC. GEORGINA QUINTANILLA C. POR SER UNA MUJER  
EJEMPLAR, MI MAESTRA Y SOBRE TODO MI AMIGA.

A LIC. J. ANTONIO ENG D. POR ESTAR PRESENTE CON SU  
LEALTAD, POR TENER FE EN MI Y POR LAS  
OPORTUNIDADES EN LA TRAYECTORIA DE MI CARRERA.

A CLAUDIA POR SU CALIDEZ, PRESENCIA,  
CARIÑO Y ENTREGA EN TODO MOMENTO.

A CRISTINA POR TRANSMITIRME SU FUERZA INTERIOR A TRAVES  
DE ESTA EXPERIENCIA Y DE LA AMISTAD QUE NOS UNE.

A MONICA POR SU INFINITA COMPRESION Y  
ALIENTO EN LOS MOMENTOS MAS DIFICILES

A MIS FAMILIARES, COMPAÑEROS, AMIGOS Y ALUMNOS  
QUE CON SU AYUDA INCONDICIONAL,  
HAN CONTRIBUIDO A LA REALIZACION DE  
UNA DE LAS METAS MAS IMPORTANTES DE MI VIDA.

## INDICE

# INDICE

	<b>Página</b>
INTRODUCCION.....	1
<b>CAPITULO I. <u>EDUCACION, DOCENCIA Y PROCESO</u></b> <b><u>ENSEÑANZA - APRENDIZAJE</u></b>	
I.1. ¿Qué es la Educación?.....	8
I.2. Capacitación y Educación.....	14
I.3. La Función Docente en el Proceso Enseñanza - Aprendizaje.....	22
<b>CAPITULO II. <u>LA CAPACITACION Y LA EDUCACION DE ADULTOS</u></b>	
II.1. ¿ Qué es la Capacitación?.....	28
II.2. Capacitación y Educación.....	49
II.3. Psicología del Adulto.....	53
II.3.1. El Adulto Joven.....	59
II.3.1.1. Desarrollo Físico.....	59
II.3.1.2. Desarrollo Social.....	60
II.3.1.3. Desarrollo Psicológico.....	61
II.3.2. El Adulto Maduro.....	62
II.3.2.1. Desarrollo Físico.....	63
II.3.2.2. Desarrollo Social.....	64
II.3.2.3. Desarrollo Psicológico.....	65
II.4. Aprendizaje en el Adulto.....	66
II.5. La Capacitación dentro de un Plan de Estudios.....	75
II.5.1. Currículum.....	76
II.5.1.1. Principios Básicos.....	76
II.5.1.2. Características de los Currícula.....	78
II.5.1.3. Elementos de un Currículum.....	79
<b>CAPITULO III. <u>EL PROCESO DE MEJORA CONTINUA EN LA ENSEÑANZA</u></b> <b><u>UNIVERSITARIA</u></b>	
III.1. ¿Qué es la Universidad?.....	86
III.2. Fines de la Universidad.....	91
III.3. La Universidad como Empresa y como Institución Educativa.....	94
III.4. El Alumno Universitario.....	108
III.5. El Profesor Universitario.....	117
III.6. El Proceso de Mejora Continua del Profesor y la Excelencia Educativa.....	130
III.7. La Sistematización del Proceso de Mejora Continua.....	135

## CAPITULO IV. ESTUDIO DE CAMPO.

IV.1. Proposito de la Investigación.....	144
IV.2. Problema y Justificación de la Investigación.....	145
IV.3. Objetivos de la Investigación.....	145
IV.4. Instrumento.....	147
IV.5. Sistema de Trazado y e Interpretación de Resultados.....	148
IV.5.1. Objetivo I.....	148
IV.5.2. Objetivo II.....	166
IV.5.3. Objetivo III.....	169
IV.5.4. Objetivo IV.....	218
IV.5.5. Objetivo V.....	250
IV.6. Conclusiones.....	257

## CAPITULO V. APORTACION PEDAGOGICA - SISTEMATIZACION DEL PROCESO DE MEJORA CONTINUA PARA LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA, GUADALAJARA. DIPLOMADO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

V.1. Justificación del Proyecto.....	261
V.1.1. Antecedentes.....	261
V.1.2. Necesidad.....	264
V.2. Elaboración del Currículum.....	267
V.2.1. Necesidad Personal y Social a satisfacer.....	267
V.2.2. Planeación Estratégica.....	271
V.2.3. Perfil del Alumno Insumo.....	275
V.2.4. Perfil del Alumno Egreso.....	275
V.2.5. Objetivos Curriculares.....	277
V.3. Desarrollo Curricular.....	280
V.3.1. Plan de Estudios Básico por Areas.....	281
V.3.2. Presentación de cada Materia.....	282
V.3.2.1. Justificación y Objetivo General de cada materia.....	283
V.3.3. Plan de Estudios de Continuidad por Areas.....	290
V.3.4. Presentación de cada Materia.....	291
V.3.4.1. Justificación y Objetivo General de cada materia.....	292
V.3.4.2. Mapa Curricular del Plan Básico(anexo)	
V.3.4.3. Mapa Curricular del Plan de Continuidad(anexo)	
V.4. Planeación Operativa.....	298
V.4.1. Alumnos.....	298
V.4.1.1. Demanda Estimada.....	298
V.4.2. Personal Docente.....	299



V.4.3. Metodología.....	300
V.4.4. Recursos Didácticos.....	300
V.4.5. Distribución del Tiempo.....	301
V.4.6. Evaluación.....	302
V.5. Administración del Programa.....	303
V.5.1. Coordinación.....	303
V.5.2. Promoción.....	303
Conclusiones.....	305
Bibliografía.....	308

## INTRODUCCION

El hombre es un ser, poseedor de una naturaleza tal que le permite involucrarse en el proceso educativo.

Sus capacidades (inteligencia y voluntad) le son exclusivas, como exclusiva es su acceso a la educación, porque sus facultades son el punto de partida de su tendencia al perfeccionamiento, el cual se realiza a través de la educación. Es decir, el ser humano está dotado de los elementos necesarios para ser mejor cada día a partir del momento de su nacimiento, pero para lograr su mejoramiento necesita ejercitar, y actualizar cada uno de los elementos que lo conforman lo cual no lo lograría sin la educación.

Estas cualidades entonces, le otorgan al individuo un predominio y poder sobre el mundo que habita, para transformarlo en bien propio y de los demás. Esto no sería posible sin la colaboración de otros seres humanos. Esta relación con otros es también muy importante, sin ella, el hombre no sería capaz de crecer, de reproducirse y de formarse como persona.

Porque en esta correspondencia de seres, cada uno se proyecta, se sociabiliza, se comunica, se perfecciona y se educa.

Por lo tanto la influencia entre las personas es vital y trasciende hacia metas altas como es la madurez.

Madurez que significa tener una amplia visión de la vida que le permite a la persona intuir la importancia de trascender a través de lo que se hace, pero sobre todo de lo que se es.

Madurez que implica capacidad de reflexión, porque el hombre maduro se asoma al pasado para tomar de su vida provecho con vistas al futuro y al presente para no dejar de hacer lo que se tiene que hacer.

Madurez que requiere de objetividad que permite aceptar que cada uno como persona irrepetible, tiene sus propias virtudes y defectos, habilidades y limitaciones, a partir de los cuales deberá proyectar su vida.

Madurez que desarrolla la capacidad de amar, porque quien ama en forma madura, busca y encuentra en la diaria convivencia, la ocasión de demostrarlo, mediante una actitud de servicio y de entrega generosa, dándose más que dando.

Madurez que no se logra sino poniendo lo mejor de uno al servicio de los demás. Y de esta forma, a través de la relación entre personas, puede darse la educación.

La educación entonces se da en cualquier momento de la vida y en cualquier ambiente, en forma asistemática e sistemática como es el caso de la Universidad.

El joven que acude a la Universidad vivirá una época de transición con miras a la independencia personal, hacia la culminación de su formación académica y hacia su continuo perfeccionamiento.

Esta experiencia será el punto de partida de su vida profesional y personal. Es la universidad y cada una de las personas que colaboran en ella, quienes serán los encargados de orientar adecuadamente sus intereses, sus cualidades y limitaciones, para que sus éxitos sean más que sus fracasos.

El coprotagonista y guía de este proceso educativo es el profesor universitario, quien no sólo transmite sus conocimientos sobre la asignatura, sino también un cúmulo de experiencias personales y profesionales, una amplia visión de las cosas, pero sobre todo; forma a sus educandos a través del ejemplo. Pareciera que su labor es fácilmente realizable pero en realidad no es así, su función es tan compleja, valiosa y trascendente como lo es la naturaleza del ser humano.

Ante una responsabilidad de tal magnitud -contribuir a la formación de otro en un proceso irreversible- sólo cabe la respuesta de ejecutar la función docente de la mejor manera posible.

El perfeccionamiento de los alumnos universitarios sólo será más efectivo en la medida del propio perfeccionamiento del profesor de este nivel educativo.

No hay mejor forma de orientar la formación integral de los futuros profesionistas, más que estando involucrado en un proceso de mejora continua. "No hay otro camino que lleve al maestro al logro de sus objetivos, más que conociendo todos aquellos aspectos que conforman la educación. Pues ésta es una actividad que exige entrega, un profundo conocimiento del ser humano, así como, una preparación didáctica. Con todo esto el profesor asume la excelencia de su labor docente.

Es así, que el gran problema del profesor universitario no está en el dominio de sus conocimientos, sino en la forma en que interviene para diagnosticar, planear, realizar y evaluar la acción educadora de sus alumnos.

Por eso se vio la necesidad de investigar sobre el profesor universitario con el objeto de proponer una forma que permita al profesor perfeccionarse para lograr la excelencia educativa.

Así, el problema que sustenta la presente investigación está referido a:

- ¿Cuál es el nivel de excelencia docente en la Universidad?
- ¿Hace falta elevar ese nivel de excelencia?
- ¿Si es necesario, cómo capacitar a los profesores?
- ¿Se puede sistematizar el proceso de mejora continua a través de un Diplomado?

Sobre el problema que generó esta investigación se ha dividido el presente trabajo en cinco capítulos, de los cuales los tres primeros ofrecen la fundamentación teórica.

El primero trata de los fundamentos de la educación, sus características, así como el proceso de enseñanza-aprendizaje y la importancia de la función docente. La riqueza del trabajo pedagógico precisamente está, en la conceptualización que se tiene del hombre y que se refleja automáticamente en la manera de ejecutar la acción educativa, por eso la necesidad de establecer en primer término estos elementos.

El segundo pretende dar una visión de la capacitación, como la forma de realizar una educación sistemática en la edad adulta, con base en sus características propias. Aquí se da una relación muy importante entre la capacitación y la planeación curricular por la doble dimensión que adquiere, es decir, la capacitación de adultos puede implementarse a través de la planeación curricular, la cual se aplica al nivel universitario y por ende se ajusta a la capacitación de profesores universitarios.

El tercero analiza la misión de la Universidad, vista desde un ángulo empresarial y educativo como el medio idóneo del perfeccionamiento de profesores, debido a que son ellos los creadores de la excelencia educativa. No se puede perder de vista que el docente está inmerso en el aspecto educativo de sus alumnos como su tarea principal, pero ésta genera una tarea administrativa para él y para la institución a la que pertenece. Por lo tanto ni el profesor, ni la institución, pueden desvincularse de estas dimensiones del trabajo educativo, y es por consiguiente, relevante este marco de referencia.

Cabe aclarar, que el tipo de investigación empleado a través de estos tres primeros capítulos es documental bibliográfica.

En el cuarto capítulo, se presenta un estudio de campo en el que se aplica una encuesta a profesores universitarios para describir el tipo de intereses que tienen sobre su perfeccionamiento, y como en cualquier investigación, siempre se refleja la importancia que tiene para el encuestado el hecho de ser escuchado, de que se tomen en cuenta sus necesidades y sobre todo, cuando se refiere a sus propias necesidades de perfeccionamiento.

Cabe anotar que en este capítulo se emplea la investigación descriptiva y se plantea como postulado que:

El perfeccionamiento de los profesores universitarios elevará el nivel de excelencia académica, profesional y humana del alumno universitario.

Los resultados obtenidos han sido tomados en cuenta para la realización de una propuesta pedagógica, que busca satisfacer la necesidad de preparar a los profesores de una institución a nivel universitario a través de un diplomado en docencia universitaria con el fin de darles las herramientas necesarias para realizar su trabajo eficazmente.

En este quinto capítulo es donde se aprecia la integración de todos los elementos que forman este trabajo por ser precisamente la presentación de la forma en que se pueden aprovechar los elementos que una institución educativa a nivel universitario posee.

Por último, cabe decir que la elaboración del presente trabajo es la conjunción de ideas y experiencias que como propuesta, pretende presentar una opción para el perfeccionamiento de profesores a nivel universitario. Es muy claro, que sobre este tema hay múltiples documentos pero pocos resultados a nivel de la Educación Superior.

Y esta investigación se ha realizado con el afán de enfocar nuestra atención sobre el tema, porque considero que el beneficio es una exigencia de la educación de los alumnos universitarios.

Y, sin embargo, aunque las opciones por las que se puede optar son muchas, este trabajo busca ser una aportación específica a una institución educativa de educación superior.

Es por esto, que deseo que la lectura de estas páginas, propicien una inquietud profunda que pudiere verse reflejada en la acción educativa.

## CAPITULO I

# EDUCACION, DOCENCIA Y PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE.



## II. ¿QUE ES LA EDUCACION?

La complejidad del proceso educativo ha sido motivo de estudio de aquellas personas que, interesadas en analizar el tema de la educación, lo han hecho desde diferentes enfoques y épocas, por lo tanto, las investigaciones no coinciden pero no se puede excluir que existen puntos en común. Este es el motivo por el cual el tema se aborda de la siguiente forma:

- Etimológicamente
- Desde cuatro sentidos:
  - individualmente
  - socialmente
  - como un fin
  - como un medio.

Al mismo tiempo, este esquema da una visión general de la estructura de la primera parte de este trabajo de investigación.

El estudio de la educación no es una tarea fácil, por el contrario, desde el momento en que su objeto de estudio es el hombre, se convierte en una tarea compleja.

Pero, ¿que es la educación ?

¿ Cuántas veces se ha definido este concepto, después de realizar un profundo análisis ?

¿ Qué autores dedicados a la investigación y al estudio de diversas ciencias humanísticas se hacen este cuestionamiento ?

¿Por qué es tan difícil describirla?

Acaso será el desarrollo de los individuos en forma íntegra, o será la lucha constante para seguir adelante en el camino de la vida, o probablemente sea la formación de hombres mejores con más aportaciones....

"Etimológicamente la educación significa, de una parte 'conducir': 'educar' será tanto como 'conducir', llevar a un hombre de un estado a otro, de una situación a otra. Mas también etimológicamente significa 'sacar de', 'extraer'. Y justamente va a ser para nosotros extraordinariamente significativa la insistencia en este educere, en este 'extraer' o 'sacar' según la cual la educación será la acción de sacar algo dentro del hombre."<sup>1</sup>

"El análisis etimológico pone de manifiesto que educación proviene, fonética y morfológicamente de educare <<conducir>>, guiar, orientar; pero semánticamente recoge, desde el inicio también la versión de educere <<hacer salir>, <<extraer>, dar a luz, lo que ha permitido desde la más antigua tradición, la coexistencia de dos modelos conceptuales básicos:

- a) un modelo (directivo) o de intervención, ajustado a la versión semántica de educare;
- b) un modelo de extracción, o desarrollo, referido a la versión de educere.

Actualmente puede conceptualizarse un tercer modelo ecléctico que admite y asume ambas instancias resolviendo que la educación es dirección (intervención) y desarrollo (perfeccionamiento).<sup>2</sup>

La definición vulgar de educación expresa que es el proceso a través del cual el individuo adquiere las normas de convivencia social, por eso comúnmente se dice que una persona "educada" es aquella que las lleva a efecto, que mantiene un comportamiento adecuado ante los demás y por lo mismo posee determinadas formas de conducta social. Aunque este aspecto se

<sup>1</sup>GARCIA HOZ Victor, *Principios de Pedagogía Sistemática*, p. 17.  
<sup>2</sup>ED. SANTILLANA, *Diccionario de los Conceptos de la Educación*, p. 475.

manifiesta externamente en el individuo, de cierta forma se exterioriza parte de su interior, porque además en cada ser humano hay facultades espirituales que se manifiestan en sus actos. Y no es posible concebir al hombre únicamente por la exteriorización de sus actos al existir en él aspiraciones internas por encontrar la unidad, la verdad, la bondad y la belleza, valores que se manifiestan en su obrar a lo largo de la historia.

"La educación es una modificación del hombre. Ahora bien, no tendría sentido que habláramos de modificación del hombre si esta transformación no significara, de alguna manera, un mejoramiento, un desenvolvimiento de las posibilidades de un ser o un acercamiento del hombre a lo que constituye su propia finalidad. Es decir, esta modificación no tendría sentido si no fuera un perfeccionamiento, un camino hacia la perfección."<sup>3</sup>

El hombre a diferencia de los demás seres creados, tiene conciencia de sí mismo, esto lo lleva a cuestionarse sobre cuál es su misión en la vida, pues reconoce lo limitado de su existencia, convirtiéndose así, en una necesidad de encontrar el sentido de su realidad, para lo cual cada individuo requiere conocer sus aptitudes y limitaciones. Es decir, si cada sujeto reconoce sus características individuales estará en posibilidades de elaborar su proyecto de vida, de forma tal, que su acción sea libre impregnada de una personalidad que él y solo él le puede dar.

El conocimiento de la naturaleza humana obliga al individuo a buscar un desarrollo de las potencialidades del mismo, a partir de lo cual, se puede establecer la dimensión individual de la educación, en la que se pretende satisfacer las necesidades de la persona.

---

<sup>3</sup>GARCIA HOZ V., en cit., p. 18.

El hombre es un ser social, esto significa que no solamente es capaz de tomar conciencia de sí mismo, también establece el diálogo con el otro y se da cuenta que puede existir correspondencia porque ambos tienen la misma naturaleza relacionándose intelectual y volitivamente. Es así, que a través de la colaboración y comunicación de auténticas personas, se alcanza por la cooperación voluntaria el bien común para hacer que este fin le permita a cada uno la perfección completa de su ser.

De esta forma la sociedad influye en el individuo, recibe de ésta, valores y una forma de vida en la que también él aporta, y uniéndolo su esfuerzo al de otros pugna por una mejor sociedad para él mismo y para las próximas generaciones.

Por lo tanto, cada individuo se manifiesta de una forma individual y social, actuando de manera íntegra se superará contra los obstáculos que se le van presentando y este continuo impulso lo lleva a desarrollar las capacidades que posee para perfeccionarse y mejorar su situación personal y social en que vive. Es evidente que sin esta tendencia de superación no podría darse la educación.

De aquí se deduce que la educación se ejerce en dos sentidos:

Individualmente, para que cada cual se realice dentro de sus posibilidades, si se considera que las características individuales, el temperamento, el carácter y las experiencias vividas influyen de manera personal, es decir, diferente en cada sujeto; socialmente, para que esa realización tenga como finalidad el bien común. "El bien común se integra por la participación conjunta de los hombres que viven en sociedad. Todos necesitan cooperar para que pueda crearse

el ambiente social propicio para el desarrollo y perfeccionamiento personal de cada uno de ellos."<sup>4</sup>

Así pues se dice que "individualización y socialización no son procesos contrapuestos, ni siquiera independientes. El uno está implicado en el otro. Enriqueciéndose singularmente cada uno, se haya en mejor disposición de ser fecunda su vida en servicio propio, pero también en servicio de los demás. Ejercen una causalidad mutua, ya que el desarrollo personal de un sujeto lo hace cada vez más capaz de comunicación con los demás, es decir socialización; y a su vez el proceso de socialización contribuye a enriquecer a la persona."<sup>5</sup>

La educación entonces, podría definirse como un proceso integral, permanente, dinámico, complejo y necesario que se opera en el individuo para lograr el perfeccionamiento de sus facultades a través de su desarrollo como individuo y como miembro de una Sociedad.

Es un *proceso* porque es un conjunto de acciones que propician la modificación del hombre de una manera paulatina.

Es *integral* si se considera que la " Educación es un todo inseparable puesto que se ocupa de la persona humana en su unidad " biológica, psicológica y social.

*Permanente* porque se lleva a efecto a lo largo de la vida, en todas y cada una de las etapas de desarrollo que culminan con la muerte.

---

<sup>4</sup>GUZMAN VALDIVIA Isaac, El Conocimiento de lo Social, p. 137.

<sup>5</sup>GARCIA HOZ, Víctor, op.cit., p. 37.

<sup>6</sup>PLANCHARD Emile, La Pedagogía Contemporánea, p. 55.

*Dinámico* porque la interacción de los elementos que intervienen le dan esta característica, además, el hombre está en continuo cambio así como la Sociedad en que vive, por eso el proceso educativo no puede mantenerse estático.

Al referirse a todas las manifestaciones de un ser como es el hombre, la Educación se convierte en un proceso *complejo*.

*Necesario* para el individuo mismo, pues sin este proceso no se desarrollaría en forma integral y únicamente se daría una evolución biológica del sujeto, "así también la sociedad humana tiene necesidad de propagarse espiritualmente mediante la educación de las nuevas generaciones para poder desarrollarse."<sup>7</sup>

Se observa entonces que la educación es un proceso de mejora continua.

La educación también se considera como medio y como fin:

Educación es un medio, en tanto es un proceso de desarrollo continuo en el que se perfeccionan las facultades superando las deficiencias y pasar a la siguiente etapa con la satisfacción de haberla vivido plenamente.

Educación es un fin en tanto que se da exclusivamente en el hombre por sus facultades superiores, por ser justamente cuerpo y alma, unidad biológica, psicológica y social.

---

<sup>7</sup>LUZURIAGA Lorenzo, *Psicología*, p. 38.

## 1.2. EDUCACION SISTEMATIZADA, PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

Todos aquellos aspectos que intervienen en la educación son ordenados y sistematizados por la Pedagogía. Siendo la Educación una realidad humana, su conocimiento es tan difícil y complejo como árduo y complejo es el conocimiento del hombre; por otra parte, dado que la Educación se encuentra sometida a las fluctuaciones históricas de la vida individual y de la colectividad humana, la Pedagogía ha de estar atenta a lo que es permanente en la Educación, pero también a los elementos variables, lo cual vale tanto como decir que al menos en cierto modo, la Pedagogía tiene que evolucionar constantemente.<sup>10</sup> Esta evolución ha permitido en la actualidad establecer una concepción más clara de la Pedagogía.

En relación a la Pedagogía, ésta tiene como objeto de estudio el fenómeno educativo y su punto de partida es el hombre. A esta ciencia eminentemente humanística se le han dado muchas interpretaciones.

La Pedagogía se auxilia de diferentes ciencias, cada una da a la Pedagogía fundamentos específicos, algunas de estas ciencias se consideran como el punto de partida puesto que su objeto de estudio es el hombre y su configuración, a partir del cual otras ciencias auxiliares apoyan en relación a los medios que permiten lograr eficazmente el proceso educativo así como otras ciencias en función de las metas o fines a los que pretende llegar la Pedagogía.

Estas ciencias son importantes para la Pedagogía por que cada una le proporciona los conocimientos necesarios para conocer mejor la realidad de cada individuo o grupo, para efectuar

---

<sup>10</sup>GARCIA HOZ, Víctor, *op. cit.* p. 49.

adecuadamente todo lo referente al proceso educativo y por consiguiente lograr las metas de la educación.

Para el propósito del presente trabajo de investigación se hace referencia únicamente a la Didáctica, importante en la medida en que a través de ella la Pedagogía cumple sus fines.

"La didáctica es la disciplina pedagógica de carácter práctico y normativo, que tiene por objeto específico la enseñanza, esto es, la técnica de incentivar y orientar eficazmente a los alumnos en su aprendizaje."<sup>9</sup>

La Didáctica es una rama de la Pedagogía con un doble carácter: teórico y práctico, que propone la selección y ordenación de todos los medios necesarios para lograr con éxito la enseñanza, siempre y cuando se dirija al desarrollo y perfeccionamiento del educando, que se traduce en el aprendizaje.

"La Didáctica está en una situación singular dentro de las ciencias de la educación; es la primera que se constituye con un cuerpo de doctrina autónomo, independiente de la especulación filosófica en la que venían enmarcadas las reflexiones sobre la educación."<sup>10</sup>

En relación al proceso de aprendizaje es importante recordar:

- Las características individuales, puesto que cada sujeto comprende y aprende de manera diferente.
- La motivación porque se aprende lo que es de interés o aquello que cubre una necesidad.
- El ejercicio, puesto que algunos aprendizajes se logran por práctica.

---

<sup>9</sup>MATTOS A. L. *Conceptos de Didáctica General*, p. 24

<sup>10</sup>GARCÍA HOZ Victor, *op. cit.*, p. 228.



El maestro deberá buscar que lo enseñado sea asimilado por el alumno y produzca un perfeccionamiento, pero en ocasiones, no es posible captar experimentalmente el saber de una persona. Y en estos casos "la posibilidad de un aprendizaje que enriquece las posibilidades del hombre, respecto de sí mismo y de su entorno justifica la intervención educativa en la vida humana."<sup>11</sup>

La Didáctica deriva del griego *Didaskhein* que significa *Enseñar* y de *Tekne* que se define como *arte*.

Es arte porque:

- Proporciona normas de acción basadas en los fundamentos teóricos y en la realidad educativa.
- Porque establece métodos, técnicas y procedimientos utilizables por el educador de manera que la enseñanza se lleve a cabo con éxito.

La Didáctica se divide en General y Especial, la primera está destinada al estudio y establecimiento de principios generales, criterios, normas, técnicas y procedimientos aplicables para la enseñanza de cualquier disciplina; nivel educativo o tipos de educando y la Didáctica Especial se enfoca a una área determinada de estudio, así como un problema o situación educativa específica, orientada al estudio, análisis y crítica de la misma.

"La didáctica especial es el complemento natural de la didáctica general, en el fondo es la aplicación más particularizada de esta a las diversas disciplinas del plan de estudios, analizando sus problemas especiales y sugiriendo soluciones específicas y esquemas para resolverlos."<sup>12</sup>

La Didáctica Especial se puede dividir específicamente:

<sup>11</sup>GARCÍA HERRERA, Víctor, *op.cit.*, p. 115.

<sup>12</sup>HAMMONDS, *op.cit.*, [http://www.monografias.com/monografias/didactica/didactica.html](#), p.114

Por los niveles escolares que son: Preescolar, Elemental, Elemental Media, Media Superior y Superior.

Por las asignaturas que son una sucesión de conocimientos y actividades de una ciencia o una disciplina que deben ser alcanzados en un tiempo determinado.

Por tipos escolares se tiene a las Escuelas de Enseñanza Tecnológica, Industrial, Administrativa, Comercial y Científica.

Por los tipos de educandos son normales y anormales entendiendo por estos últimos, los menores infractores, débiles mentales, ciegos, sordomudos, etc.

La Didáctica orienta el Proceso Enseñanza-Aprendizaje, que es la interacción que existe entre estos dos procesos del acto educativo, a través de un ciclo que se origina en tres etapas diferentes que son: \*

- Planeación
- Realización
- Evaluación

La Planeación es una guía que permite seleccionar, plantear y organizar, esto es, prever cuáles son los propósitos de una acción educativa, cómo realizarla y cómo evaluarla. Esta guía servirá para realizar la acción educativa en una forma graduada y con miras a un fin.

Es una etapa obligatoria para la realización de cualquier labor docente.

Esta fase debe tener algunas características como:

- Precisión y claridad en sus enunciados y en sus indicaciones.

---

\* Hay algunos autores que establecen el diagnóstico como la primera etapa del proceso enseñanza-aprendizaje.

- Coherencia de manera que las actividades que se planean lleven un orden lógico.
- Flexibilidad de modo que permita los ajustes necesarios en su desarrollo, sin que pierda el sentido de continuidad.
- Y por último debe ser realista, al considerar todos aquellos elementos que intervendrán en su momento dentro del acto educativo.

Asimismo es importante enfatizar los tipos de planeación, como es:

- Plan de Estudios
- Plan de Curso o Programa
- Plan de Unidad
- Plan de Sesión.

Porque esta fase tiene como base al tiempo, de manera que se puede planear a corto, mediano y a largo plazo.

La Realización es la segunda etapa del proceso Enseñanza-Aprendizaje, en que se instrumentar los elementos planeados.

En esta fase el proceso educativo adquiere realce puesto que todos los elementos previstos se integran armónicamente y toman vida por la acción propia del educador quien con su habilidad debe lograr un desarrollo adecuado para alcanzar los objetivos.

Deben considerarse algunas cuestiones como son:

1. Las características individuales y grupales.
2. No perder de vista los objetivos planteados.
3. La presentación adecuada del contenido.
4. La correcta utilización de los métodos, técnicas y procedimientos.

5. Apoyar la realización de las diferentes actividades de una manera razonable y lógica con recursos didácticos.
6. Aprovechar y/o adaptarse eficientemente al tiempo y lugar donde se efectúa la acción educativa.

La Realización debe proceder siempre después de haber ejecutado un plan de trabajo.

La Evaluación es la última de las etapas del proceso y permite un análisis detallado, es decir, de todos y cada uno de los elementos que intervinieron en la Planeación y Realización.

De esta forma se detectarán los errores y se reconocerán los logros para hacer las modificaciones necesarias.

La Evaluación consta de tres fases que son:

Diagnóstica que se realiza al inicio del proceso educativo.

Continua o Formativa que se lleva a cabo durante el curso y puede ser de forma inmediata y mediata.

Sumaria o Final que es al término del proceso y permite medir los logros alcanzados verificando los objetivos generales.

Después de definir brevemente estas tres etapas, es importante decir que la Planeación, Realización y Evaluación son fases inseparables e indispensables para que se lleve a cabo correctamente el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Este proceso consta de una serie de elementos necesarios de considerar para cualquier acción educativa, como son:

El *educando* y el *educador*, quienes forman el elemento más importante y sin el cual no tendría sentido la Educación.

El segundo elemento son las *metas* que dan valor y sentido a toda la acción de educar. Son los objetivos que se pretenden alcanzar por medio del trabajo del profesor y del alumno.

El siguiente elemento es el *contenido*, son todos aquellos aspectos del desarrollo integral que se manejan con base en la necesidad previamente detectada y en torno a este elemento gira la planeación, la realización y la evaluación. Esta información se pretende que el alumno la asimile en los diferentes niveles del aprendizaje.

El cuarto elemento es la *metodología* que contempla los métodos, técnicas y procedimientos para realizar eficazmente la enseñanza.

El quinto elemento son los *recursos didácticos* que son los medios que auxilian al educador a la concreción de la enseñanza. El material didáctico es importante, lo ideal sería que todo aprendizaje se llevase a cabo dentro de una situación real de vida, no siendo esto posible, los recursos facilitan al alumno el acceso a los nuevos aprendizajes.

El sexto elemento es el *tiempo* que es un factor que no puede perderse de vista, puesto que durante él se efectúa el proceso y en la mayoría de los casos se convierte en una limitante, si consideramos el ritmo de vida acelerado que impera en la actualidad y tantos cambios que generan mucha información en muy poco tiempo.

El último elemento es el *lugar* es el medio ambiente en el que se lleva a efecto el Proceso Enseñanza-Aprendizaje y debe considerar las circunstancias específicas de una determinada comunidad.

De esta forma resulta la importancia de cada uno de los elementos didácticos y su integración a través del Proceso Enseñanza-Aprendizaje, objeto de estudio de la Didáctica y por lo que es necesario definir brevemente estos dos elementos sin los cuales no se daría la educación.

La Enseñanza, etimológicamente se deriva del verbo latino *insignare* que significa *señalar hacia*, y es la actividad dirigida a la promoción de conocimientos, actitudes, habilidades, hábitos y destrezas del educando.

"Enseñanza es pues, fundamentalmente, dar a los alumnos oportunidad para manejar inteligentemente y directamente los datos de la disciplina, organizando, dirigiendo y controlando experiencias fructíferas de actividad reflexiva."<sup>13</sup>

"El aprendizaje no es, en modo alguno, un proceso pasivo basado en la mera receptividad; por el contrario es un proceso eminentemente *operativo*, en el cual cumplen un papel fundamental la atención, el empeño, y el esfuerzo del alumno."<sup>14</sup>

Por su parte, el Aprendizaje es el proceso propio del educando y se caracteriza por ser creativo e intencional lo que implica la interiorización de conocimientos, actitudes, habilidades, hábitos, destrezas que permanezcan en el individuo.

Es importante aclarar que existen diversas teorías de aprendizaje, las cuales sostienen diferentes enfoques, definiciones y posturas sobre el tema.

Es en definitiva un cambio de conducta más o menos estable que cumple un papel muy importante en la educación puesto que ... "toda conducta esencialmente se aprende. Sin

---

<sup>13</sup>MATOS A. L. *op. cit.*, p. 37.

<sup>14</sup>Ibidem, p. 33.

aprendizaje no se conocería el lenguaje; no se podría hablar, leer ni escribir; desconoceríamos el significado de una simple palabra; no se poseerían conceptos ni se tendría conciencia de principios."<sup>15</sup>

### 1.3. LA FUNCION DOCENTE EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.

"Podríamos decir que en este momento una de las funciones esenciales del educador es la de inventar, la de tener iniciativa, imaginación. La actitud del educador actual ya no es la del artesano de antaño preocupado por rehacer, con la misma calidad (lo que no excluía los toques de originalidad), los mismos objetos. Más bien se aproximaría a la del artista en busca de nuevas formas y movido por el deseo de crear un mundo desconocido."<sup>16</sup>

El docente es el encargado de orientar, dirigir y controlar el aprendizaje de sus alumnos, adaptando con habilidad y creatividad el proceso educativo a las diferentes individualidades de sus educandos.

El educador es la persona que influye en la educación sistemática de otro, el ser transmisor de la enseñanza de uno o varios sujetos, es en donde radica su importancia.

Dentro del proceso educativo, el educador es un elemento primordial, porque a través de él, el educando desarrolla las áreas que conforman su personalidad y está bajo su responsabilidad la educación sistemática de otro ser humano.

---

<sup>15</sup>HAMMONDS C. op. cit., p. 11.

<sup>16</sup>DEBESSE M. y MIALARET G. La Función Docente, p. 104.

Su tarea, es por lo tanto, difícil de lograr con eficacia, en tanto el ejercicio de la docencia exige una verdadera vocación. Entendiendo por tal, la inclinación predominante y el conjunto de ideales, intereses y aptitudes personales para un determinado estilo de vida y de actividad profesional. Es además, donde se encuentran amplias posibilidades de autorrealización, y de esta forma se logra la satisfacción en el trabajo y el cumplimiento del mismo.

Pero la vocación docente se caracteriza también, por ser una fuerza que ayuda a vencer los obstáculos que se nos presentan para lograr el bien del otro, en este caso; del hombre.

La profesión de educador implica una serie de características o cualidades necesarias para realizar adecuadamente su trabajo. La lista de cualidades que se pueden mencionar es muy extensa y aunque es lógico que será difícil encontrarlas todas a la vez en una persona, sin embargo aquellos que se dedican a la educación deberán esforzarse por cultivarlas... "en otras palabras, establecer el perfil del educador-enseñante consiste más bien en situarse en el plano del juicio de la realidad que en el del juicio de valor lo que no impide, por otra parte, que cada uno elija en función de sus opciones pedagógicas, filosóficas, sociales o políticas y acepta global o parcialmente el perfil propuesto."<sup>17</sup>

Nerici dice que las cualidades que debe reunir un buen educador son:

Capacidad de Adaptación que el educador debe tener al ponerse en contacto con el alumno y con su medio para poder guiarlo.

Equilibrio Emotivo, cualidad del educador para inspirar confianza a los educandos a través de un comportamiento equilibrado que sirva como ejemplo de lo que significa la madurez.

---

<sup>17</sup> *Ibidem.*, p.85.



Capacidad Inuitiva para percibir datos, situaciones y disposiciones en el ánimo y desarrollo de sus alumnos.

Sentido del deber y de la responsabilidad que el educador debe tener y el cual lo obliga a planear, ejecutar y evaluar adecuadamente su trabajo, y esta característica no se logra si no se tiene la plena conciencia de la trascendencia de trabajar con seres humanos.

Capacidad de Conducción: "Capacidad que debe ejercer el educador para esclarecer, acoger y estimular al educando a independizarse, para que poco a poco asuma la responsabilidad de sus propios actos y de su vida."<sup>15</sup>

Sinceridad que debe tener el educador y actuar con autenticidad para fomentar en sus educandos la convicción en sus propias acciones.

Interés, Científico, Humanístico y estético para propiciarlo en aquellos que está formando y por lo mismo requiere contar con una preparación cultural general mínima que le otorgue la posibilidad de ampliar la visión de sus educandos.

Espíritu de Justicia. El profesor debe ser justo estableciendo normas iguales para todos y eliminado privilegios.

Disposición para atender a sus alumnos cuando necesiten de ayuda, el educador deberá mostrar interés en escucharlos.

---

<sup>15</sup>NERICI G. Imdeo. *Hacia una Didáctica General Dinámica*, p.98.

Mensaje. El educador de vocación siente la necesidad de ofrecer algo que lo impulsa a dirigirse a sus semejantes y que no es simplemente información, definitivamente busca darles formación.

Es importante aclarar que estas características y/o cualidades se lucra por adquirirlas todos los días a través del mismo trabajo y con una voluntad esmerada.

Para desempeñar la función *docente* a cualquier nivel educativo se requiere primordialmente una adecuada preparación pedagógica. Esta función se aboca al propósito de propiciar la madurez necesaria para la adaptación del educando en futuras situaciones o niveles educativos.

La función de *investigación* es una actividad propia del que enseña. Es la manera de establecer nuevas pautas para la realización de su actividad y de enriquecer la información, actualizándose respecto a su propia disciplina y a la de otras. También en cuanto a nuevos métodos, técnicas y recursos aprovechables para llevar a cabo la acción educativa. Porque ... las exigencias de la renovación pedagógica imponen no solamente una constante puesta al día de los conocimientos a transmitir y una información sobre las modernas técnicas educativas, sino también el desarrollo, en el enseñante, de una actitud investigadora, de una necesidad de consultar directamente las publicaciones científicas que puedan ayudarle a resolver sus propios problemas. <sup>12</sup>

La función de *diagnostico* permite al profesor -a través de la estrecha vinculación con sus educandos- la detección de posibles alteraciones físicas y del comportamiento, así como las

---

<sup>12</sup> DEBESSE M., MIALARET G., *op. cit.*, p. 46.

dificultades propias para la adquisición del aprendizaje que al ser encauzadas y atendidas evitarán probablemente una problemática mayor a futuro.

Y por último, la función *social* que se relaciona con las condiciones actuales en que vive la familia y la sociedad. El profesor por sus características y por su formación no puede quedar al margen de la problemática o posibilidades de desarrollo que tiene una comunidad. El profesor se caracteriza por ser líder y esta en posibilidad de mejorar y orientar a la comunidad, de tal forma que en ocasiones las instituciones educativas se convierten en centros de orientación familiar y social.

De esta forma, la trascendencia que tiene el educador es verdaderamente profunda, porque el hombre. . . . en su papel como educador -considerando que se hace referencia al proceso educativo- tiene una gran responsabilidad, porque la educación afecta a la vida total del mismo. Siendo así, es doblemente difícil el pretender conocer, comprender y educar a otro ser.

## CAPITULO II

### LA CAPACITACION Y LA EDUCACION DE ADULTOS.

## II.1. ¿ QUE ES LA CAPACITACION ?

La educación como proceso permanente en el hombre se inicia desde el nacimiento hasta la muerte. Durante este tiempo el hombre está en posibilidad de desarrollar todas y cada una de sus facultades, desde el aspecto biológico, hasta el desarrollo intelectual, social y afectivo.

El desarrollo biológico se da en forma natural y junto con el desarrollo afectivo, social e intelectual del individuo, requieren la vivencia de experiencias que propicien y fomenten estos aspectos.

Al momento de nacer el hombre depende totalmente de sus padres, quienes son los responsables de educarlo, pero hay que aclarar que esta primera experiencia educativa que es básica para el ser humano se realiza de manera asistemática.

A diferencia de las instituciones que se dedican a la educación como su propósito y actividad fundamental, es propiamente, donde el proceso es sistemático puesto que tiene una estructura, una organización y un objetivo fundamental en una misión preestablecida.

Sin embargo, cabe anotar que existen otras organizaciones como son las empresas que tienen como objetivo primordial la producción de bienes y servicios para la obtención de un beneficio económico mediante la satisfacción de alguna necesidad de orden general o social. De cualquier manera se encuentran vinculadas con el proceso educativo, por ser necesario para el perfeccionamiento del hombre y por consiguiente para cualquier organización. Se ha hecho tan imperante ejercer a través de la empresa, una educación que se ha sistematizado y legalizado. Esta sistematización permite su aplicación a un plan de estudios, con base en el aprendizaje del adulto.

Estas son las principales razones para vincular la capacitación, las características del adulto y su forma de aprender a través de una planeación curricular, y es por tal motivo que serán los temas que se presentan a lo largo del capítulo.

En este sentido la empresa requiere ser una unidad que se conforma de:

-Recursos Materiales como son instalaciones, maquinaria, equipo, herramienta, materia prima, etc.

-Recursos Humanos que es el elemento más importante y puede clasificarse por sus funciones, de la siguiente forma:

1. Obreros. Su función es eminentemente manual y pueden ser calificados y no calificados.
2. Empleados. Su trabajo es de servicio y también puede ser más tipo intelectual.
3. Supervisores. Quienes realizan la actividad de vigilar la realización y cumplimiento de los procesos y programas diseñados y en cuyo caso puede predominar el aspecto técnico sobre el administrativo.
4. Gerentes y Altos Ejecutivos son aquellas personas en que su actividad es administrativa.
5. Directores cuya función básica es crear, diseñar, dirigir y evaluar el logro de objetivos, políticas, sistemas y programas para obtener los resultados necesarios para la permanencia y crecimiento de la empresa.

-Sistemas que es el conjunto de elementos interrelacionados y así encontramos sistemas de organización, de producción de ventas, etc.; y se utilizan como la forma en que la empresa transforma un bien o un servicio.

Actualmente los recursos humanos han adquirido una dimensión nueva, que es contribuir al logro de la eficacia organizacional con una visión estratégica para desarrollar el potencial de los empleados y hacer que se sientan comprometidos con un objetivo común.

Con estos elementos, las empresas en sus diferentes clases y tamaños logran sus fines y si se carece de alguno de ellos el resultado será también deficiente.

Es por lo tanto, muy importante recaer el papel que juega el recurso humano dentro de la empresa.

Por qué ?

Porque de cualquier manera su intervención es definitiva; si se piensa en una empresa pequeña, más que depender de procesos administrativos y tecnológicos especializados y sofisticados, dependerá del trabajo de cada uno de los elementos humanos que sobre la base de sus características, conocimientos y experiencias irán resolviendo los problemas sobre la marcha.

En el caso de las grandes empresas donde la tecnología actual elimina muchos procedimientos y funciones que realizaba el hombre, no podemos negar que es él, quien ha creado todos los avances técnicos para acelerar el logro de los fines, elevar la calidad, aumentar la efectividad, incrementar la productividad para dar un mejor servicio y de esta forma satisfacer la necesidad general de una sociedad.

Pero esto no se logra sin un trabajo organizado, sistematizado, creativo y eficiente por parte del trabajador.

Desgraciadamente, en nuestro país debemos estar muy conscientes de que son muy pocas las organizaciones que cuentan con los recursos económicos para instrumentar procesos tan avanzados como se realiza en otros países.

En cualquiera de los dos casos es imperante la necesidad del trabajo humano que cumpla con los propósitos de las organizaciones y en sentido inverso, éstas deberán fomentar el desarrollo de los individuos dentro de su ámbito laboral.

Es decir, la organización debe dar los medios para que el elemento humano de la que se conforma tenga la preparación necesaria que les permita desempeñarse en las mejores condiciones, y de esta forma, se logre alcanzar la más alta productividad y satisfacción en el trabajo.

El individuo debe continuar el desarrollo adquirido en su preparación académica y lo previa a su ingreso a la actividad laboral, recordando que la educación es un proceso permanente en el hombre como se mencionó al principio de este capítulo.

El hombre satisface a través de esta relación laboral sus necesidades económicas y materiales pero no es exclusivamente esto lo que necesita, y lo que puede satisfacer a través del trabajo, también satisface sus necesidades de aceptación, de status, de prestigio, de reconocimiento, seguridad, poder, afiliación, etc.

Y en este sentido, la empresa no sólo está obligada a pagar lo justo por la ejecución de una determinada actividad laboral, sino que también tiene la responsabilidad de realizar una función educativa con sus empleados, debido a que en esta actividad diaria, el individuo encuentra sentido



de autorrealización al desarrollar habilidades, cambiar su comportamiento y adquirir conocimientos por lo cual no sería válido que una persona a través de su trabajo adquiriera vicios, se inhabilitara y no aplicara todo aquello que a través de su formación ha aprendido.

Al contrario, la empresa debe observar que si cada persona cumple con su labor ésta logra metas y crece. Asimismo, si el individuo cuenta con los elementos, instrumentos y ambiente adecuado para su trabajo, hace lo que le corresponde y cada día lo va perfeccionando.

Por consiguiente este binomio individuo-empresa es conveniente en la medida en que ambos salen beneficiados, mejoran y se perfeccionan en esta mutua relación.

Evidentemente, se necesita algo más que disposición por las dos partes. Y es aquí, donde adquiere realce la educación sistemática dentro de las organizaciones, la función educativa que se da a través de la capacitación.

Pero qué es la Capacitación ?

Alfonso Siliceo la define como "... actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador"<sup>29</sup>

Analizando este concepto, resulta interesante reafirmar la idea de que la capacitación es la forma que se denomina la educación sistemática dentro de las organizaciones, debido a eso se le considera como una actividad planeada.

---

<sup>29</sup>SILICEO Alfonso, Capacitación y Desarrollo de Personal, p.20

De la misma forma, es cierto que toda iniciativa o proyecto surge de una necesidad real que habrá de conocerse a tiempo, o cuando algún elemento interno y/o externo a la empresa esté determinando una carencia, una deficiencia o un desequilibrio, y, a través de un diagnóstico debidamente estructurado, se logren cambios a corto mediano y largo plazo.

Y un cambio en quién?

En quien realiza la acción, porque en las exigencias actuales de la sociedad, no cabe un aprendizaje informal dentro de la empresa, lo que convierte a "la capacitación en un proceso universal que sucede todo el tiempo y en todos los lugares".<sup>21</sup>

Dentro del mismo enfoque conceptual de esta definición de capacitación conviene aclarar algunos términos como:

El Conocimiento que es un conjunto de ideas, nociones y conceptos que se poseen y están unidos lógicamente, es decir "... implica el recuerdo de datos específicos y universales, de métodos y procesos o de un patrón o estructura."<sup>22</sup>

Con base a la taxonomía de los objetivos de la educación podemos profundizar en el análisis del conocimiento como un producto del aprendizaje que es, en la siguiente clasificación:<sup>23</sup>

<sup>21</sup> MAGILL Samuel y MONAGHAN John. *Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal*, p. 133.

<sup>22</sup> MORSE William y WINGO Max. *Psicología aplicada a la Enseñanza*, p. 653.

<sup>23</sup> *Idem*.

1. Conocimientos específicos. Se refiere al recuerdo de información determinada susceptible de ser aislada. Es el elemento en el cual se construirán formas más complejas y abstractas del conocimiento.

2. Conocimiento de la Terminología. Es el conocimiento de símbolos específicos. Incluye el conocimiento de los símbolos más comúnmente aceptados, conocimiento de los diversos símbolos para una sola referencia o el conocimiento de las referencias más adecuadas para el empleo determinado de un símbolo.

3. Conocimiento de Hechos Específicos. Es el conocimiento de fechas, acontecimientos, nombres de personas, lugares. Esta información puede ser muy específica y aproximada.

4. Conocimiento de las Formas y Medios. Es el conocimiento de las formas de organizar, estudiar, juzgar y criticar. Incluye los métodos de investigación, las secuencias cronológicas y las normas de juicio dentro de un campo, así como los patrones de organización.

5. Conocimiento de las Convenciones. Es el conocimiento de las formas características de tratar y presentar ideas y fenómenos. Es importante resaltar que estas formas han sido establecidas probablemente sobre bases arbitrarias, accidentales o autoritarias y se manejan por un acuerdo general.

6. Conocimiento de las Tendencias y Secuencias. Es el conocimiento de los procesos, orientaciones y movimiento en los fenómenos en respecto al tiempo

7. Conocimiento de las Clasificaciones y Categorías. Conocimiento de las clases, grupos, divisiones y arreglos que se consideran fundamentales para una materia, propósito, argumento o problema dado.

8. Conocimiento de los Criterios. Es mediante los cuales se prueban o se juzgan datos, principios, opiniones y tipos de conducta.

9. Conocimiento de la Metodología. Se refiere a los métodos, técnicas y procedimientos de investigación empleados en un campo particular, así como aquellos que se utilizan para investigar fenómenos y problemas particulares.

10. Conocimiento de los Datos Universales y de las Abstracciones en un Campo. El conocimiento de los principales sistemas y patrones en los que se organizan las ideas y fenómenos. Se trata de grandes estructuras, teorías y generalizaciones que dominan un tema o materia y que se usan por lo general para estudiar fenómenos o resolver problemas. Estos se encuentran en los niveles más elevados de abstracción y complejidad.

11. Conocimiento de Principios y Generalizaciones. Conocimiento de las abstracciones particulares que resumen las observaciones de los fenómenos. Esas abstracciones son valiosas para explicar, escribir, predecir o determinar las acciones o direcciones más apropiadas y pertinentes.

12. Conocimiento de Teorías y Estructuras. Es el conocimiento del cuerpo, de principios y generalizaciones, así como de sus interrelaciones que presentan, un punto de vista claro, redondeado y sistemático de un fenómeno, campo o problema complejo. Estas son las formulaciones más abstractas y pueden utilizarse para demostrar la interrelación y organización.

Por lo tanto el cambio en el conocimiento implica pasar por la comprensión, la aplicación, el análisis, la síntesis y la evaluación; estos procesos implican mayor grado de dificultad y están implícitos uno en el otro, al momento de su acción.

La actitud es otro de los productos del aprendizaje y por consiguiente es uno de los objetos de mayor interés para la capacitación.

La actitud es una conducta adquirida como resultado de experiencias previas, es decir las formas en que reacciona, piensa o siente el hombre.

Este patrón o generalización sólo puede formarse a través de la experiencia -por medio de la abstracción y reorganización- de sus elementos. Esta misma relación se aplica a situaciones nuevas cuando se requiere resolver problemas o acontecimientos nuevos. En esta generalización también influyen las percepciones y los sentimientos y en ocasiones pueden ser exactos o inexactos y por lo mismo es tan difícil cambiar una actitud pues si ésta se basa en patrones falsos por la interpretación equivocada que se les ha dado, o por que se ha aceptado sin sentido crítico, no se dará el cambio de conducta en una próxima situación similar.

Es importante entonces, que la participación del individuo en sus experiencias sea más profunda y activa, pues de aquí resultará el cambio.

Los valores y los ideales también influyen decisivamente en lo que tratemos de lograr considerando lo que se sabe y se puede hacer, porque de esta forma se valora y se considera importante.

"Las actitudes son ideas con un tono emocional dirigido hacia o contra algo"<sup>24</sup>, por lo tanto esas ideas las elegimos por que con ellas existe una identificación o un acercamiento.

Cuantas veces no identificamos nuestras actitudes con las de otras personas con que convivimos y admiramos. Las actitudes pertenecen a la estructura total de la personalidad, desde el propio concepto que se tenga de sí mismo, de los demás y de la situación.

Y en este sentido intervienen la edad y la capacidad para mostrar una actitud. No se puede esperar la misma actitud de un niño a la de un adulto en una determinada situación y no todos están en la posibilidad de cambiar una actitud en un momento dado, por lo tanto la enseñanza de actitudes es una de las más difíciles.

El profesor Robert Katz asegura "que si una persona ha de cambiar su actitud en el trabajo, debe llenar cinco requisitos:

1. Querer mejorar.

---

<sup>24</sup> *Ibidem*, p.336

2. Reconocer sus debilidades.
3. Trabajar en un ambiente favorable.
4. Tener la ayuda de una persona hábil que comparta su interés.
5. Contar con una oportunidad para experimentar ideas."<sup>25</sup>

La destreza es una conducta adquirida con base en la ejercitación y como característica tiene la facilidad y la precisión.

La habilidad es una conducta adquirida, tiene como base una aptitud que al ser ejercitada logra caracterizarse fácil, con rapidez, seguridad, confianza y sencillez. El resultado de perfección que se desea alcanzar es la precisión.

"Las habilidades y capacidades se refieren a las formas organizadas de operación y a la técnica generalizada para tratar con materiales y problemas. Los objetivos de las habilidades y las capacidades son enfatizar los procesos mentales de organizar y reorganizar material para lograr un propósito particular"<sup>26</sup>.

Es necesario aclarar que las habilidades se clasifican para su comprensión en intelectuales, motoras y sociales.

Morse establece que dentro del primer grupo se encuentran la comprensión, la traducción, interpretación, extrapolación, aplicación, análisis de elementos, relaciones, de principios de organización, síntesis, producción de una comunicación única, producción de un plan, derivación de un conjunto de relaciones abstractas, valoración, juicio en función de evidencias internas y de criterios externos.

Bloom clasifica como habilidades motoras:

Imitación

<sup>25</sup> KIRKPATRICK Donald. *Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal*, p. 121.

<sup>26</sup> *Ibidem*, p. 660.

Manipulación.

Precisión

Control

Automatización

Creatividad.

Y las habilidades sociales son conductas adquiridas sobre las relaciones humanas y se perfeccionan en función de la aptitud de cada uno, las experiencias previas, los valores y el carácter. Estas habilidades son liderazgo, comunicación, etc.

Por lo tanto, la adquisición de las habilidades implican ejercitación constante pero sobre todo resalta la dificultad de su adquisición en las habilidades sociales puesto que requiere la interacción con otros.

El hábito es una repetición de una conducta hasta que se asimila como propia, al principio se realiza conscientemente, después se automatiza.

La infancia es la etapa más propicia para el desarrollo de los hábitos, porque a través de esta repetición constante de comportamiento, el individuo se adecúa al ambiente donde se desarrolla y esto se da en forma natural en la educación que dan los padres de familia, pues son ellos quienes establecen las primeras pautas de conducta en la alimentación, en la limpieza, en el vestir, etc., de acuerdo a las normas sociales establecidas por una sociedad.

Tampoco se trata de establecer una lista infinita de restricciones, sino que padres y maestros deberán guiar sutilmente al niño en la adquisición de hábitos en función del desarrollo propio para su edad.

En el caso del adulto, éste puede encontrar por sí mismo la conveniencia de adquirir un hábito que no tiene, pero que desarrollará por un proceso auto educativo y en función de las adaptaciones que requiera hacer ante nuevas situaciones y/o ambientes en que se desenvuelva.

El hábito en general es una costumbre adquirida por la repetición de actos de la misma especie. Un hombre de fuerte voluntad no es aquel que hace constantemente actos libres, sino aquel que una y unas fuertes hábitos una voluntad tanto más eficaz por cuanto apoyarse en sus hábitos adquiridos significa, para hacer frente a una nuevas circunstancias.<sup>27</sup>

Es tan importante el dominio de este producto del aprendizaje que es el camino más seguro para el desarrollo de virtudes humanas. Y estas virtudes, dicho de otra forma estos hábitos operativos buenos, son los que, hacen que el hombre tienda a su perfeccionamiento. Por lo tanto el hábito es la plataforma necesaria para el logro de la virtud. "La virtud es esa disposición habitual a actuar bien moralmente. Principalmente, en el sentido etimológico: fuerza con la cual la voluntad se inclina al bien, de modo que es capaz de aceptar grandes sacrificios y de vencer grandes obstáculos. La virtud indica (...) la fuerza moral de la voluntad de un hombre en el cumplimiento de su deber."<sup>28</sup>

Y esta constante tendencia del hombre por su superación, por su crecimiento, por su mejora constante se logra a través del proceso de educación continua que desarrolla el trabajador en su persona por el trabajo siendo sistematizado y como resultado se tiene la capacitación.

La capacitación en la empresa permite cambios en el individuo y de esta forma, él promueve a su vez un crecimiento organizacional.

Porque si el hombre en esta transformación reconoce objetivos comunes con la empresa se establece una plena identificación con los propósitos, principios, políticas y procedimientos y de esta forma se compromete con ellos.

<sup>27</sup>FOULQUET P. *Discernimiento de Esencias*, p. 223.  
<sup>28</sup>*Ibidem*, p. 216.



Si hay identidad, hay lealtad, cohesión, integración y compromiso organizacional. Por lo tanto se incrementa la estabilidad del sistema y a través de la seguridad que adquiere hay tolerancia y adaptación a los cambios, con fines de productividad y efectividad.

Dentro del proceso de capacitación y por la amplitud de sus metas se clasifican otros tres procesos por el tipo de actividad que promueven y por el nivel jerárquico al que se dirige, como es:

#### Adiestramiento, Entrenamiento y Formación

El adiestramiento es el proceso Enseñanza-Aprendizaje enfocado específicamente hacia la adquisición y modificación de habilidades motoras o destrezas.

Se utiliza para mejorar el trabajo en puestos donde el trabajo es físico, es decir donde la función que se realiza es eminentemente operativa, y se aplica por consiguiente a los obreros y operarios.

El entrenamiento es un proceso de Enseñanza-Aprendizaje dirigido a la adquisición de conocimientos, conceptos, normas, etc., sobre funciones de carácter intelectual, de organización y supervisión, específicos para la realización de una tarea.

Se maneja primordialmente para cargos como son los supervisores, gerentes y empleados.

Y la formación o desarrollo está enfocada al aspecto conductual, actitudinal, por lo tanto es el proceso de Enseñanza-Aprendizaje de valores ideales, actitudes y formación humana.

En las organizaciones industriales, la formación permite el crecimiento personal en relación a su personalidad, su carácter, su filosofía, sus metas, su educación, etc. Por lo tanto, cambiar para crecer, crecer para mejorar, mejorar para desarrollar, desarrollar para ser.

Después de analizar detenidamente aquellos aspectos que interviene en la capacitación, es importante explicar en que consiste este proceso. Si la empresa es un sistema, es susceptible de ser mejorada, así como todos sus elementos también lo son.

Para decidir que área o áreas requieren superar debilidades se necesario evaluar regularmente la situación, lo cual, además permite tener un conocimiento profundo. Este es el primer paso indispensable y es tan importante que un error en esta etapa equivaldría a errores en todo el proceso y desperdicio de recursos.

Esta primera evaluación se ejecuta a través de un diagnóstico de necesidades de capacitación y se utiliza como la base para definir los problemas y derivar de un análisis de los objetivos de la capacitación.

A partir de lo que Barry Smith menciona, a continuación se enlistan las necesidades y el proceso del diagnóstico.<sup>29</sup>

Las necesidades de capacitación se pueden clasificar de esta forma:

Por el número de personas al que va dirigido pueden ser:

- a) Las que tiene el individuo
- b) Las que tiene un grupo

Por el tiempo se clasifican por:

- a) Las que requieren solución inmediata
- b) Las que requieren solución futura

Por la metodología existen:

- a) Las que piden actividades informales de entrenamiento
- b) Las que piden actividades formales de entrenamiento

Por el lugar para realizarla hay:

---

<sup>29</sup> SMITH J. Barry y DELAHAVE L. Brian. *E.L.A. R.C de la Capacitación Profesional*, p. 56.

- a) Las que exigen instrucción sobre la marcha
- b) Las que precisan instrucción fuera del trabajo

Por el tipo de solución:

- a) Las que la empresa puede resolver por sí misma
- b) Aquellas en las que la empresa necesita ayuda externa
- c) Aquellas que un individuo puede resolver un grupo con otros
- d) Aquellas que un individuo necesita resolver por sí sólo.

El objetivo de un diagnóstico de necesidades de capacitación es recopilar, clasificar, analizar y evaluar información para precisar cuantitativamente y cualitativamente el tipo, el grado y el tiempo que se requerirá para resolver la carencia.

También es vital fundamentar las razones de dichas necesidades, las exigencias y prioridades que sobre el asunto requieran atención.

Para realizar un diagnóstico de necesidades existen diversos métodos, técnicas y procedimientos; respecto a estos aspectos deberá cubrirse esencialmente tres elementos:

1. Reconización de datos reales, actuales y veraces como son:

- a) Estado de la organización para confrontarlo en el objetivo de la misma y observar las áreas de problemas de tal forma que se conozcan las fuerzas, debilidades, amenazas y oportunidades de capacitación.
- b) Mantener contactos formales e informales con individuos de toda la organización, evaluando aspectos cualitativos.
- c) Recordar la misión, objetivos, políticas y normas en función del desempeño del trabajo.

## 2. Investigación.

Una vez que se ha descubierto las deficiencias en el desempeño del trabajo y las áreas específicas que las producen, entonces la investigación será canalizada a reunir datos más precisos y específicos sobre los antecedentes, las causas y efectos del problema.

En este aspecto se pueden contar con diversas técnicas de recolección de datos como:

- La observación
- La entrevista
- El cuestionario
- Registro anecdótico
- Escalas estimativas
- Test
- Evaluación del desempeño.

## 3. Análisis.

Es la ordenación de los resultados obtenidos desde agruparlos y resumirlos eliminando la información que no es válida.

Esta ordenación implica una clasificación, tabulación e interpretación para obtener conclusiones válidas, lógicas para presentarlas en un informe que contenga:

a) Análisis de la organización que incluye los objetivos, políticos y recursos humanos de cada nivel, departamento o sección de la organización.

b) Análisis de puestos que define las normas del desempeño laboral después divide el trabajo por tareas e identifica la forma correcta de ejecutar todas y cada una de las funciones. Así se destacan los conocimientos, habilidades actitudes que una persona requiere para tener un desempeño standard.

c) Análisis de personas. Para este análisis es necesario observar cuidadosamente a la persona que ejecuta las funciones de un puesto, analizando las operaciones que hace, con las que debería hacer.

Del resultado del Diagnóstico de Necesidades deberá considerarse en forma imprescindible, elementos como, si la necesidad es específica para una persona o para un grupo determinado de una área o departamento; el grado de profundidad de dicha necesidad; si la solución será inmediata, a mediana, o largo plazo; el número de empleados que requieren capacitación así como sus características personales y por supuesto, el o los contenidos en torno a los cuales girará el programa.

El segundo paso es la elaboración del Programa de Capacitación. Conocer el área de necesidades es suficiente; esto puede ser solamente sintomático. La causa de la debilidad o deficiencia debe quedar claramente identificada. La pregunta que hay que responder es: ¿La deficiencia de la realización resulta de la falta de conocimientos técnicos, experiencia práctica, habilidad gerencial o actitud?

La selección del método de desarrollo depende de varios factores.- Quizá el primer factor es el tipo de materia de que se trate: conocimiento, habilidad o actitud. Las dos últimas requieren algo más que información; para lograr un cambio en ellos se requiere práctica y experiencia<sup>12</sup>.

La planeación de un programa es el paso que permite la prevención y la programación de todos los elementos que consta ésta, incluye la respuestas a preguntas como ¿quién?, ¿para qué?, ¿qué?, ¿cómo?, ¿con qué?, ¿cuándo? y ¿dónde?

Debe iniciarse con establecer los objetivos que son los resultados que se desean alcanzar. Estos resultados deben identificarse con la clase de ejecución que se espera lograr en el

capacitando y debe ser claramente definida y de preferencia deberá ser observable, realista y medible aunque en algunos casos no es factible. Es muy importante que cumpla con estas características para que todos lo interpreten de igual manera y se facilite la selección de métodos, técnicas, recursos, etc.

Respecto a este aspecto se debe tomar en cuenta lo siguiente:

1. Accesibilidad
2. Efectividad respecto al costo
3. Contenido deseado del programa
4. Principios de aprendizaje a emplear
5. Características de los participantes
6. Capacidad del instructor
7. Instalaciones
8. Criterios que aseguran la calidad

Moorehead Wright, enunció diez principios esenciales para el éxito de un programa:

1. El desarrollo es un problema totalmente individual. Es decir no se puede desarrollar a todas las personas con el mismo métodos porque todos son diferentes.
2. El desarrollo de cada persona es auto desarrollo. La empresa pone los medios, pero depende de cada persona si desea hacerlo.
3. Las evaluaciones se concretan a la capacidad de trabajo.
4. El desarrollo es principalmente resultado de la experiencia del trabajo diario.
5. La oportunidad de desarrollo debe ser universal.

6. Hay que dar más importancia al desarrollo en el trabajo actual antes de pensar en puestos futuros.

7. Ser ejecutivo es una profesión.

8. La toma de decisiones descentralizada es esencial para el desarrollo. La toma de decisiones es una habilidad y se aprende en la práctica. Sin responsabilidad no hay oportunidad de práctica, por lo tanto no hay desarrollo.

9. El desarrollo de los empleados es la responsabilidad indelegable del gerente y cuando éste logre que sus empleados trabajen con un grado de efectividad alto y voluntario, no sólo cumple su deber sino permite una motivación verdadera.

10. Los valores morales y espirituales son básicos en el proceso de desarrollo. La calidad de las decisiones no deberán estar en función sólo de factores materiales y científicos, también los morales y espirituales son sumamente importantes, porque de no ser así, las decisiones estarían en función de un concepto parcial del hombre. Si los valores morales y espirituales son los que permiten que la vida del hombre sea trascendente, sería una incongruencia no tomarlos muy en cuenta.

El tercer paso de la capacitación consiste en la ejecución, aquí es donde entra en juego todo lo que se ha planeado y que podrá sufrir modificaciones en el momento en que se pone en práctica, pero nunca debe perderse de vista el rumbo que finalmente se ha marcado en el objetivo.

En este periodo debe existir siempre un responsable del programa de capacitación o entrenamiento que supervisa la instrumentación adecuada del proceso de enseñanza-aprendizaje por parte del instructor y de los capacitandos.

Y es el papel del instructor el que determina el grado de alcance y profundidad, así como la conducción y la dinámica que se genere en el grupo.

Algunas responsabilidades del instructor son:

- Es el responsable del proceso de aprendizaje de cada uno y de todos los integrantes del grupo con base en los programas que se hayan establecido.

- Analiza y estudia los objetivos del programa.
- Selecciona las técnicas y los recursos adecuados.
- Prepara las actividades y estimula la participación individual y del grupo.
- Valora el aprendizaje de cada uno de los participantes, utilizando diferentes instrumentos de evaluación.

Algunas características del instructor, quien es un factor básico en la capacitación, pues de él depende el éxito o el fracaso del programa en el mayor porcentaje es por esto que deberá:

1. Dominar el tema o materia que imparte pues esto le da seguridad y soltura que capta el grupo.
2. Habilidad en el manejo de los métodos y las técnicas de capacitación para conducir exitosamente el proceso de aprendizaje.
3. Habilidad para las relaciones humanas, lo que le ayudará a lograr un ambiente adecuado de trabajo, buena participación grupal y mayor comunicación entre otras cosas.
4. Facilidad de expresión corporal, verbal y escrita para expresar con claridad sus ideas y adecuar su lenguaje al nivel del grupo o para explicar temas difíciles.
5. Ser paciente con los integrantes del grupo, ello exige saber escuchar, conservar la serenidad y ser discreto para tratar a las personas sin ofenderlas.
6. Actitud impersonal para evitar involucrar sus sentimientos y estos prevalezcan sobre sus juicios.
7. Sentido del humor. Esta característica le ayudará en situaciones de tensión y conflicto, al mismo tiempo que retendrá el interés de los participantes.



8. Interés por la enseñanza que se reflejará necesariamente en el interés de los educandos por aprender. Además es importante recalcar que el instructor, educa con su ejemplo y en este sentido el entusiasmo, esfuerzo y dedicación que muestre será motivo de gran influencia en el programa.

9. Versatilidad y creatividad, lo cual le servirá para modificar métodos o técnicas sobre la marcha.

10. Valuador constante para reconocer periódicamente el estado de avance, interés y comprensión del grupo.

Es evidente que difícilmente una persona posee todas estas cualidades, sin embargo, cualquier instructor deberá tender a alcanzarlas luchando constantemente por ser mejor; sino es así, su trabajo se puede volver rutinario, tedioso y viciado, por lo tanto es un reto el que se presenta cada oportunidad que se tiene de mejorar.

El último paso que debe realizarse es la evaluación, esta permitirá medir los resultados en términos cuantitativos y cualitativos.

Dentro de esta etapa la capacitación debe demostrar su valor para la organización en función de los beneficios que definitivamente serán un mejor desempeño y una mejor productividad.

"Cualquier actividad de capacitación cuesta dinero. Los gastos comienzan con el diagnóstico de necesidades de capacitación y terminan solamente con el costo de la evaluación del esfuerzo de capacitación. Desde el punto de vista de la organización, estos costos son una inversión tal y como es una inversión, comprar maquinaria o seguros. Y se espera que la inversión produzca algún fruto en un futuro. Que la gerencia comparará los costos de la misma contra los beneficios de la capacitación para asegurarse de que los beneficios son mayores que los costos"<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup>SMITH J. Barry, DELAHAVE L. Brian., *op. cit.*, p. 408.

Es también necesario evaluar la capacitación en función de la actividad laboral. Observar los cambios en la conducta del personal y en los resultados organizacionales y corroborar que estos cambios y/o resultados se deben a la capacitación. Esto último se puede lograr cuando se ha realizado una medición inicial y una final, lo que nos permitirá determinar la eficacia de la capacitación en aspectos como:

- Objetivos y prioridades organizacionales
- Normas de desempeño
- Cantidad y calidad de producción
- Evaluación del desempeño
- Índices de rotación de personal, ausentismo, accidentes, etc.
- Costos de trabajo, de materiales, de mantenimiento, de desarrollo técnico, etc.

Resumiendo, la evaluación es una etapa del proceso de capacitación, necesaria desde su inicio, porque ayuda a precisar el enfoque de la planeación; durante el desarrollo del programa lo que permite detectar la efectividad de los métodos, la participación de los asistentes, problemas que han surgido en su proceso; y al final, destinada al cierre del programa y al seguimiento del mismo en la utilización de lo aprendido en el puesto.

Por lo tanto, la capacitación entendida como educación sistemática dentro de la empresa atenderá todos los aspectos que integran al ser humano y por consiguiente a su perfeccionamiento.

## II. 2. CAPACITACION Y EDUCACION

"La palabra entrenamiento, a pesar de los esfuerzos de muchos para convertirla en chivo expiatorio, semántico, es aceptada como sinónimo de todas las formas de conocimiento, habilidad y desarrollo de actitudes que son necesarias al adulto para mantenerse al paso del creciente compromiso vital y del concierto cada vez más amplio de las capacidades del hombre. Conscientes del poder de las personas pasivas en nuestra economía, los estadistas y políticos ven la oportunidad y la necesidad de actuar.

Sus propósitos son aliviar la pobreza, combatir la ignorancia y los prejuicios, y resolver en parte los problemas creados por el progreso científico y la explosión demográfica. Los gobiernos teniendo a su alcance un gran poder financiero están usando los recursos de esta naturaleza para abrir en grandes proporciones las compuertas del poder individual.<sup>32</sup>

Así se tiene entonces, que el Proceso Enseñanza-Aprendizaje, como parte fundamental de la educación sistemática es aplicable a cualquier acción educativa en los diferentes contextos, instituciones o niveles educativos. Este es el caso de la capacitación en la empresa.

Las organizaciones industriales, comerciales o de servicio se han enfrentado al problema de crear un producto o un servicio que cumpliera con las exigencias de calidad del cliente.

A través de los acelerados cambios sociales, económicos y políticos a nivel nacional e internacional, y las exigencias actuales que como consecuencia se han suscitado, las empresas se han visto en la necesidad de modificar los procesos para el control de la calidad.

---

<sup>32</sup>STEINMETZ S. CLOYD. *ibidem* p. 31.

Al mismo tiempo, la importancia de lograr la satisfacción del cliente, se han establecido nuevas formas o estilos administrativos y de producción que permitan evaluar la calidad en cada uno de los pasos del proceso y no al final del mismo. De esta forma, han surgido modelos como "Control Estadístico del Proceso", "Círculos de Calidad", "Control Total de la Calidad", etc., algunos de estos modelos surgieron en otros países como Estados Unidos, Alemania, Japón y en algunas ocasiones fueron adaptados para México.

Finalmente, todos estos estudios y aplicaciones a diferentes tipos y tamaños de empresas, han demostrado la importancia del factor humano dentro de las organizaciones a tal grado que se ha convertido en una filosofía del trabajo.

¿ Por qué ?

Porque una filosofía del trabajo es establecer la trascendencia de la principal actividad que realiza el hombre . . .

Es bien sabido que si las organizaciones buscan mejorar su competitividad, deberán esforzarse en lograr la calidad y la productividad, la cual está en lograr el uso adecuado de todos los recursos que tienen las organizaciones: materiales, técnicos, tecnológicos, administrativos y humanos; mejorando a tal grado en que no sólo se haga lo que se debe hacer sino lograr la reducción de costos, tiempo y personal.

Pero todo esto, implica un cambio en la mentalidad de los empresarios en el reconocimiento de la importancia de la capacitación del factor humano en la empresa, porque

para ser productivo, cada individuo dentro de la organización deberá tener las siguientes características:

1. Saber, es decir que la gente conozca qué hay que hacer, cómo y para qué hacerlo.
2. Querer, esto es que tenga la actitud positiva para realizarlo.
3. Poder. Un ambiente que le facilite su actividad específica de la manera que se espera que lo haga y hasta llegar a la posibilidad de instrumentar creatividad a las actividades de su puesto.

De esta manera, si cada uno de los miembros que conforman la organización, saben, quieren y pueden hacer lo que deben hacer, lógicamente se logra el auto control de cada actividad del proceso y se asegura la calidad.

Lograr esto, por supuesto, implica que la gente se prepare a través de una serie de etapas muy importantes y en ocasiones complejas: lograr el cambio de actitud, lograr un cambio en la forma de pensar, lograr el deseo de superación implica mucho tiempo y trabajo pedagógico.

Estas etapas deben ejecutarse cuando se ha realizado la selección de nuevos elementos en la empresa y dependiendo del puesto y nivel jerárquico que ocupe dentro de la organización cada uno deberá:

Conocer la misión, la historia, la filosofía, las metas y todos aquellos aspectos que involucren la estructura de la organización a través de un proceso de inducción.

Después deberá incorporarse a sus funciones por el adiestramiento y/o entrenamiento, procesos que buscan la adquisición de los conocimientos y desarrollo de habilidades necesarias

para su puesto. Es importante resaltar que el adiestramiento está enfocado al desarrollo de habilidades motrices y el entrenamiento las habilidades mentales.

Estos procesos están enfocados a niveles operativos, para puestos gerenciales y directivos se otorga la capacitación, que es el proceso de enseñanza-aprendizaje necesario propio para la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes, propias del puesto que ha de desempeñar.

Pero la función educativa de las organizaciones no puede quedarse sólo en la aplicación del proceso enseñanza-aprendizaje -necesario para la excelencia de cada uno en la realización de las funciones de su puesto- también considera a todo el sistema y busca generar en él, el desarrollo total de la empresa, lo cual incorpora otros aspectos como la familia, el entorno y el mejoramiento del contexto social en que se ubica. De esta manera, cuando una organización ha institucionalizado todos y cada uno de los procesos que la conforman, tendrá claramente establecido el camino a la excelencia en la Administración, que considera la calidad en el producto y la calidad en el servicio generan una mejora continua en la organización, que sólo se logra a través de la capacitación para la calidad profesional y humana.

### II.3. PSICOLOGIA DEL ADULTO.

El desarrollo evolutivo del ser humano se ha dividido para su estudio en diferentes etapas. Diversos autores han demostrado la importancia que tiene esta clasificación, sobre todo en la

educación, para conocer mejor al ser humano y para poder comprenderlo ha sido necesario reconocer que en cada etapa predominan características particulares en cuestión del comportamiento, del crecimiento biológico, del aprendizaje, de las necesidades, de intereses etc.

Estas etapas se inician desde el período prenatal, en el cual el feto está recibiendo dentro del seno materno una influencia tan fuerte que condiciona en gran parte, esta primera etapa a tal grado que trasciende en el desarrollo ulterior del ser humano.

Después de nacimiento se han clasificado las etapas del desarrollo humano de la siguiente forma:

1a. Infancia	0 - 3 años
2a. Infancia	3 - 6 años
3a. Infancia	6 - 10 años
Prepubertad	10 - 12 años
Pubertad	12 - 14 años
Adolescencia Inicial	14 - 16 años
Adolescencia Media	16 - 19 años
Adolescencia Superior	19 - 21 años
Adulthood Joven	21 - 35 años
Madurez	35 - 60 años
Vejez	60 - 80 años
Senectud	80 - Hasta la muerte

Existen diversas clasificaciones de acuerdo a la edad, hay muchas opiniones y en algunos casos no concuerdan los autores. En este caso no se profundizará en este aspecto debido a que solamente se pretende dar un marco de referencia.

Nadie puede negar las grandes diferencias que existen entre un recién nacido, un joven y un anciano. Un bebé depende totalmente de las cuidados que sus padres habrán de otorgarle en cuanto a sus necesidades biológicas, sociales y educativas, por su parte el joven está en un proceso de alcanzar la autonomía e independencia del hogar para realizar su propio proyecto de vida y un anciano está en un periodo pleno en el sentido de transmitir a los demás sus experiencias aunque seguramente sus facultades físicas se vean ya deterioradas.

Así en cada caso, existen características, que marcarán pautas importantes de atención, de estudio, de análisis profundo para así, encauzar adecuadamente al individuo según las manifestaciones que se presenten. En este punto cabe señalar que el desarrollo se da de diferentes modos, varía, no es estrictamente igual en todos los seres humanos debido a tres factores principalmente:

1. Carácter, Temperamento y Herencia.
2. Experiencias de Aprendizaje
3. Ambiente en que se desarrolla

Las diferencias individuales caracterizan en la forma en que cada uno asimila a su personalidad, las vivencias educativos en un tiempo y lugar determinado.

Y es así, como cada ser humano se ve influenciado por estos factores durante su desarrollo y formación, por lo cual el papel de la educación adquiere realce en el desarrollo de una sociedad.

Por lo tanto "la Educación no es un periodo de la vida del hombre, sino una dimensión de la vida humana"<sup>33</sup>

De las etapas antes mencionadas, es de interés para la realización de este trabajo el periodo de adultez.

---

<sup>33</sup>BITZER Oscar., " Educación para Adultos, un enfoque andragógico", in., EDUCAR, p. 41-47.)



## ¿QUE ES LA ADULTEZ ?

Los diferentes autores dedicados al estudio de este tema definen etapas reconocibles del desarrollo, su reconocimiento no está marcado como en la infancia y en la adolescencia, no se debe básicamente a los factores biológicos e intelectuales la mayoría de los autores afirman que se debe principalmente al aspecto socio cultural.

" El hecho de que la definición y los límites de la madurez sean variables no significa que los problemas de los diversos periodos de la adultez sean irreales o que carezca de importancia. Muchos de ellos se convierten en parte del concepto de sí mismo y éste es decisivo en la integración de la personalidad del adulto. Un aspecto importante del concepto de sí mismo, es el hecho de que el sujeto se considera en la plenitud de la vida totalmente autónomo o entre los que toman las decisiones de su comunidad más inmediata"<sup>24</sup>

El desarrollo del individuo y por consiguiente su perfeccionamiento continúa durante toda la vida, y la integración del adolescente a la vida adulta, no pierde importancia pues marca el periodo más prolongado de su existencia. Al respecto es importante puntualizar la opinión de diferentes autores:

---

<sup>24</sup>CRAIG Grace, Desarrollo Psicológico, p. 463.

"Baltes, Reese y Lipsitt señalan que el desarrollo a lo largo de la vida es algo más que una mera interacción del cambio evolutivo y el histórico. Sostienen que en él interactúan tres factores. Las diferencias *graduadas por edad* son los cambios, entre ellos el crecimiento biológico que tienen lugar normalmente en determinados momentos. Las influencias *graduadas por la historia*, son las principales sucesos de la historia, como las guerras, la depresión y las epidemias, que afectan a la mayor parte de la población al mismo tiempo. Las *influencias no normativas*, son los acontecimientos que no ocurren en una época normal, sino que desempeñan un papel central en la vida del individuo"<sup>35</sup>

"Según Levinson para ingresar plenamente en la adultez, el joven debe dominar cuatro aspectos fundamentales del desarrollo:

- 1) Encontrar un mentor
- 2) Hacerse una carrera
- 3) Establecer la intimidad
- 4) Definir un sueño de logro en la edad adulta."<sup>36</sup>

"Erikson piensa que el primer proceso de desarrollo en la adultez consiste en establecer relaciones íntimas. El joven adulto capaz de alcanzar la intimidad es una persona que se conoce a sí misma, que se acepta, que muestra independencia y confianza. Para poder lograr la intimidad han de convencerse de que quienes los aman buscaran ante todo el bien de ellos (confianza), pero deberán estar preparados para prescindir de la ayuda espontánea de los demás (autonomía) y tomar la iniciativa si quieren recibir ayuda, apoyo y afecto (iniciativa e industriiosidad)."<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> *ibidem*, p. 464

<sup>36</sup> *ibidem*, p. 468.

<sup>37</sup> *ibidem*, p. 472.

Por último, "a semejanza de Erikson, Havighurst subraya la necesidad de realizar los procesos del desarrollo a fin de estar satisfechos con la propia vida. Describe tres etapas de la adultez (adultez temprana, madurez y últimos años de la madurez), distinguiendo los aspectos del desarrollo adecuado de cada una. En la adultez temprana los aspectos básicos son: escoger a un compañero íntimo, fundar un hogar, criar a los hijos, iniciarse con una ocupación y encontrar un grupo social acorde a nuestras necesidades. Si tiene éxito en todo esto, el adulto joven contará con buenas probabilidades de tenerlo también en las etapas posteriores."<sup>38</sup>

La adultez comprende de los 21 años a los 60. Se puede dividir en adulto joven que se considera de los 21 a los 35 años y en adulto maduro que va de los 35 a los 60 años.

La adultez se inicia cuando se considera que ha finalizado el desarrollo y la maduración fisiológica y psicológica. Y en esta etapa se alcanza un equilibrio en las áreas intelectual, psicológica, social, etc. como resultado de la preparación en años anteriores.

Esta época es decisiva en cuanto a las responsabilidades creadas por el trabajo, la familia y la sociedad. Se puede asegurar que se el desarrollo en todas las áreas se ha dado convencionalmente el adulto tienen una percepción realista de sí mismo, de los demás y del mundo en general.

Sabe qué es exactamente lo que quiere y cuáles metas y objetivos son viables de ser alcanzados en este periodo y cómo habrá de realizarlos.

En esta etapa, también habrá crisis en lo fisiológico, psicológico y lo social. En el primer aspecto sufre cambios hormonales como es el climaterio y/o menopausia, al final de esta etapa aparece el cansancio y riesgos de envejecimiento.

---

<sup>38</sup>ibidem, p.474.

En el aspecto psicológico tendrá plenitud en un principio pero al paso del tiempo sentirá temor a la pérdida de sus facultades y surgirán preguntas sobre lo que ha hecho y lo que ha logrado y lo que todavía quisiera hacer y ya no tiene fuerzas o piensa que ya no tiene tiempo.

En el aspecto social su vida se irá transformando debido a su vida familiar, la responsabilidad, los cambios y las exigencias de la maternidad, de la paternidad, del trabajo y del matrimonio.

Al iniciar esta etapa sus hijos son pequeños pero al término de la misma sus hijos estarán abandonando su hogar para formar el propio y esto no será fácil de admitir por temor de enfrentar la soledad y el envejecimiento.

A continuación se profundizará en cada aspecto del desarrollo dividiéndolo en *adulthood temprana y madurez*; primero sobre el aspecto físico, después sobre el social y por último sobre el psicológico, de tal forma que sirva de pauta para tratar sobre cómo es el aprendizaje en el adulto.

## ADULTEZ TEMPRANA.

### ASPECTO FISICO.

Se ha terminado completamente este desarrollo, se estabiliza la estatura, el peso y hay la máxima eficiencia motora, de aquí, que todas las funciones corporales están en las mejores condiciones. A partir de esta etapa la curva empieza a descender, pero cabe aclarar que la funcionalidad corporal es relativo para cada individuo, aunque definitivamente existe el máximo desarrollo y vigor físico.

En el caso de la mujer, el gran cambio que tiene es el embarazo, donde los cambios endocrinos y fisiológicos producen también cambios de vida. Ante esta situación la mujer puede

manifestar mucha resistencia y temor pues aunque en algunos casos no padecen grandes malestares en otras sí, pero de cualquier forma no se puede negar que su vida física psicológica y socialmente será diferente radicalmente por la responsabilidad adquirida.

En el caso del varón y de la mujer, en general existen poca frecuencia, de enfermedades, y por consiguiente la salud precaria es menos probable que en periodos posteriores. Cuando hay enfermedades esto causará tensión emocional por las grandes responsabilidades adquiridas y si la enfermedad fuese grave, el individuo sentirá una gran amenaza por él y por su familia, al pensar que ya no es tan joven y fuerte como creía a tal grado que se considerará incapaz de ganarse la vida y de cuidar a su familia.

#### ASPECTO SOCIAL

La familia desempeña un papel primordial en la edad adulta aunque el joven ha logrado una independencia total de los padres.

Le resulta atractivo el otro sexo, ha alcanzado un estado de seguridad y entabla relación con otros, ya no le teme a ésta, sobre todo en función del otro sexo.

Desea casarse y tener hijos, por lo tanto establece el lazo del noviazgo, busca la emancipación económica del hogar paterno y responsabilizarse del suyo propio al optar por el matrimonio como su estado de vida.

Después vendrán los hijos y "la paternidad-maternidad es un ajuste para el cual la mayoría de las personas no están preparadas; esa fase implica grandes demandas en el tiempo de los

padres, en su economía y la vida emocional. Los tres hitos del ciclo de la familia son abandonar la familia de orientación; el matrimonio; y el nacimiento de un hijo"<sup>39</sup>

Y al respecto, las experiencias pasadas que hayan vivido los cónyuges en sus familias de origen, tendrán una repercusión en el matrimonio, aunque este vivirá su propia adaptación al mismo; las normas, las costumbres, los valores vividos en el hogar tendrán una fuerte influencia para la nueva unión.

El trabajo ocupa la mayor parte del tiempo y tiene un papel predominante en la vida social del individuo a través de él, obtiene un medio de vida, es también un medio de expresión, le requiere adaptación al individuo, puesto que el trabajo en la mayoría de las ocasiones condiciona desde nuestros horarios cotidianos hasta nuestras amistades y es por eso que tiene una función social.

### ASPECTO PSICOLOGICO

En esta área el individuo adopta las formas de vida del adulto. Su desarrollo mental está al máximo, aumenta su experiencia, su juicio y cordura. Aumentarán sus facultades de razonamiento, reflexión, pensamiento crítico, capacidad de analizar e interpretar información, aspectos que seguirán desarrollándose.

La adaptación al trabajo y al matrimonio le exigirán establecer nuevos hábitos y criterios de adaptación sexual.

---

<sup>39</sup>ibidem, p.512.

En ocasiones es difícil conciliar los roles familiares y profesionales, al varón tienden de más a la laboral y la mujer opta por dejar el trabajo sobre todo por procurar su hogar y por las responsabilidades de los hijos.

## MADUREZ

Los cambios y las vivencias del adulto maduro provienen de los sistemas sociales en los que se desenvuelven o a los que pertenecen.

Cytrynbaum, afirma "que esos factores forman ese marco de referencia:

- 1) La personalidad y capacidad del individuo para enfrentarse al cambio.
- 2) Los acontecimientos específicos que precipitan el cambio.
- 3) Los procesos del desarrollo que es preciso dominar en la edad madura (entre ellos se cuentan la aceptación de la muerte y la mortalidad, la aceptación de las limitaciones biológicas, una reorientación hacia el trabajo y una reevaluación de las relaciones primarias).
- 4) Importante cambio de la personalidad en la madurez.
- 5) El orden de las fases del cambio en la edad madura.
- 6) Un análisis de esta estructura del desarrollo, al ocuparse de las desadaptaciones al cambio de este periodo. Las interacciones de los factores anteriores dentro del marco de referencia determinarán si una persona pasa por un periodo de transición o una crisis de madurez."<sup>40</sup>

---

<sup>40</sup> *Ibidem*, p. 547.

## ASFECTO FÍSICO

La eficiencia física ha pasado, ya no se buscan las actividades aventuradas y emocionantes. Por el contrario aparece una preocupación justificada por la salud y las enfermedades crónicas y hay una gran preocupación por el cuerpo.

A los 50 años se acelera el descenso de la curva y se reducen el tiempo de reacción y las habilidades motoras, hay una pérdida en las fuerzas del movimiento. La sensibilidad al dolor, el gusto, la percepción visual, la percepción de la sensación y el tacto disminuye.

La apariencia física cambia notablemente y como se hace menos ejercicio hay un aumento de peso, la grasa se deposita en el vientre y se le conoce como la curva de la felicidad.

La piel pierde elasticidad y se relaja en el cuerpo por lo mismo se forman las arrugas. Hay encarecimiento del cabello y en el varón hay pérdida del cabello.

Por lo anterior, se intensifica el interés por la propia salud y esta disminución física le produce angustia. En ocasiones, se da la posibilidad de que el hombre sobre todo se engañe creyéndose que aún está muy bien físicamente. Así también, hay quienes creen estar muy mal y recurren al médico ante cualquier síntoma que aparezca por más elemental que éste sea.

Hay un gran afán por ocultar el envejecimiento, quizá por el temor de ya no parecer atractivo y por no reconocer que la juventud ha pasado.

En el caso de la mujer, aparece la menopausia en forma notoria afectando físicamente y psicológicamente. Este cambio se da en diferentes grados y algunas mujeres lo atienden oportunamente y otras no y por la misma razón que implica el reconocimiento de este cambio en su vida.



## ASPECTO SOCIAL

"Que siente el individuo ante el hecho de encontrarse en la madurez ?.

Los psicólogos, los investigadores y las personas de edad madura no coinciden en si ésta es una época de nueva realización, de estabilidad, de liderazgo potencial o un periodo de de insatisfacción, crisis internas y depresión. En su opinión pueden influir las condiciones económicas, la clase social y la época que le ha tocado vivir"<sup>41</sup>

Definitivamente en esta edad los adultos son miembros autorosuficientes de la sociedad a la que pertenecen. En su trabajo estarán muy probablemente en el nivel de mando y habrán establecido una empresa, un negocio donde se les reconoce como autoridad moral y/o formal, un prestigio y una carrera profesional considerable en tiempo, en experiencias y en éxitos.

En el matrimonio la intimidad se ha alcanzado a través de la confianza y la aceptación de las deficiencias mutuas. Y en este ámbito familiar el cambio se presenta cuando los hijos se bastan a sí mismos como individuos y los hijos se van y la pareja se vuelve a quedar sola, como en el inicio del matrimonio y esta situación no ocurre a la misma edad en todos los casos.

También hay plenitud familiar por la presencia de los nietos y por volver la vista hacia sí mismos.

El varón esta menos libre que la mujer, el hombre esta plenamente identificado en la producción de su trabajo, la mujer en cambio tenderá a extender sus intereses pues la

---

<sup>41</sup> ibidem., p. 545.

responsabilidad de los hijos y de los deberes cotidianos ha disminuido considerablemente y se dedicará a otras actividades de orden social o hacia el cuidado de los padres que son ancianos.

### ASPECTO PSICOLÓGICO

"Su actividad física puede disminuir ligeramente, pero su experiencia y el conocimiento de sí mismos le permite dirigir su vida. Pueden tomar decisiones con facilidad y seguridad en sí mismos, lo cual antes estaba fuera de su alcance"<sup>42</sup>.

Pasan la mayor parte del tiempo en el trabajo, lo cual forma hábitos, normas e ideas. Su posición depende del juicio y ponderación.

Hay cambios en la personalidad por la preocupación del cuerpo y del yo. Tiende a aumentar el egocentrismo. Un aspecto que indica la madurez es la comprobación de que no han realizado todas las ambiciones de la juventud. Algunos se resignan otros se frustran y se dedican a criticar amargamente al mundo que los ha menospreciado.

Otros proyectan sus ambiciones sobre sus hijos y buscan en ellos la realización de sus ambiciones, a veces en forma tan imperiosa que puede ocasionar conflicto en el hijo.

Los padres se han adaptado tanto a la vida en familia, porque al menos han pasado dos décadas siendo flexibles en las modificaciones que los niños o jóvenes requieren. Cuando sus hijos se casan o por otras razones, como el estudio, se van, se crea un vacío que debe llenarse con comprensión y unión. En este nuevo proceso parece haber más tiempo para hacer cosas que cosas

---

<sup>42</sup> idem.

por hacer. Los intereses cambian y disminuyen, prefieren los grupos pequeños, hay mayor gusto por estar en el hogar, acudir a exposiciones de arte y realizar obras de beneficencia.

En esta etapa se prefiere evitar los cambios y conservar las condiciones de vida existentes.

Buscan adaptarse a la responsabilidad de cuidar a los padres que ya han envejecido, aunque también pueden llegar a tener un sentimiento de fracaso por no alcanzar las metas profesionales, dedicándose a reevaluar la ocupación actual y reordenar sus prioridades. Al final de esta etapa se da la jubilación, lo cual implicará nuevamente una transformación en todos los ámbitos sobre todo para el varón. Deberá cuidarse que el adulto maduro busque otros intereses o se sienta útil para evitar el ensimismamiento.

Por último, cabe anotar que la adultez deberá verse como una fase ininterrumpida de crecimiento y con un enfoque positivo que le permita al individuo prepararse para la vejez y la muerte.

#### II. 4. APRENDIZAJE EN EL ADULTO.

El aprendizaje se realiza en todas las etapas de la vida pero de diferente forma, por las modificaciones biológicas, psicológicas y sociales que el individuo ha experimentado. Cada individuo asimila los objetos de aprendizaje de acuerdo a sus posibilidades pero se pueden caracterizar algunos aspectos generales en cada etapa.

En el adulto "se comprobó" que una buena inteligencia, una niñez feliz y un ambiente rico no constituye una garantía en absoluto. Vaillant sostiene que dos elementos entran en juego:

- Orgánico
- Ambiental.

El cerebro puede continuar desarrollándose en estructura y complejidad hasta los 50 años de edad, por lo cual sus variaciones explican algunos de los éxitos y fracasos del adulto. Los factores ambientales de la madurez consisten fundamentalmente en la capacidad para establecer relaciones estrechas con los demás de mayor poder y con los que son más dependientes que uno.<sup>43</sup>

Por lo tanto, a pesar de que se ha pensado que la inteligencia se va deteriorando a partir de la adolescencia también es importante aclarar que hay aspectos en que se incrementa en la madurez.

Nengarten<sup>44</sup> afirma que existen dos tipos de inteligencia en el adulto, la inteligencia fluida y la cristalizada.

La primera está relacionada con la velocidad y eficacia de los factores neurológicos y fisiológicos, como son:

- Velocidad motora
- Inducción
- Memoria
- Relaciones gráficas
- Percepción
- Reconocimiento
- Manejo cognoscitivo de información nueva.

La segunda se refiere a la capacidad de procesar y registrar el tipo de información que se adquiere mediante la educación formal y el contacto diario con la propia cultura.

Algunos elementos son:

- Razonamiento verbal

---

<sup>43</sup> *ibidem*, p. 467.

<sup>44</sup> *cf. opud. ibidem*, p. 557.

- Vocabulario
- Comprensión
- Percepción espacial

Este tipo de inteligencia aumenta a lo largo de toda la vida a condición de que el individuo sea capaz de recibir y registrar la información.

Pero, ¿qué importancia tiene conocer los elementos en que puede apoyarse el adulto para su aprendizaje?

¿Para qué mencionar sus restricciones y capacidades si el adulto joven ha concluido su preparación académica y ha tomado ya decisiones y acciones sobre la realización del proyecto de su vida?

Se puede considerar el proceso de enseñanza-aprendizaje en el adulto por qué no se consolidó en etapas previas o por qué deberá prepararse para la subsiguiente, o por qué las circunstancias actuales de su vida laboral, social, política cultural, familiar se la exige?

O se deberá a la tendencia natural del hombre por superarse, esa tendencia a luchar, de ser mejor, de perfeccionarse?

Cabía una educación sistemática, continua y permanente para educar al adulto?

Si recordamos, la definición de educación en el primer capítulo, se resalta como una de sus características el que este proceso sea permanente.

Así mismo, se mencionó la necesidad de que las organizaciones educativas, así como las empresas proporcionan una educación sistemática al individuo que participan en el proceso productivo de una sociedad.

También se aseveró que, el perfeccionamiento en el hombre implica un proceso de mejora continua, y el hombre tenderá a éste por que sus potencialidades le imprimen esa característica.

En el punto anterior de este capítulo, se ha establecido la influencia de factores biológicos, sociales, familiares, laborales y psicológicos que afectan el desarrollo y el aprendizaje en la vida del adulto y se puede notar también cómo sus decisiones tomadas en la adolescencia tardía le marcan la pauta, así como el temor al envejecimiento y a la muerte le hacen reordenar sus prioridades y le exigen adaptaciones, por lo tanto el adulto, si requiere mantenerse en un proceso de enseñanza-aprendizaje constante.

Respecto al hecho, que el joven se incorpora a la vida productiva al concluir su preparación, hay una serie de problemas, que Ferrer sintetiza así:

- La Exposición del saber o aumento de los conocimientos y habilidades, que se consideran, necesarias para desarrollar una actividad.
- La obsolescencia del saber, observable en rápidos cambios en la producción.
- Cambios en la estructura del empleo y en la distribución de las profesiones, que ocurre en una sola generación.
- Discrepancia entre el nivel de aspiraciones educativas y la capacidad del sistema actual para satisfacerles.
- Ampliación del tiempo libre, como consecuencia del desarrollo tecnológico.
- Creciente participación popular en el proceso de desarrollo.
- Necesidad de programas de integración cultural, ante los desequilibrios o conflictos sociales".<sup>45</sup>

Estos criterios, refuerzan la idea de que el adulto debe estar inmerso en un continuo desarrollo de sus facultades, a pesar de que deba cumplir con una serie de responsabilidades adquiridas.

---

<sup>45</sup>BITZER Oscar, "Educación de Adultos, un enfoque andragógico". in. EDUCAR, p. 41-47.

Es de lamentar que el sistema educativo se ha preocupado en mayor medida por la educación del niño y el adolescente pero en el caso del adulto, el enfoque educativo es de rehabilitación.

Asimismo, ha sucedido en las investigaciones que se tienen sobre el desarrollo evolutivo.

Actualmente, es necesario reconocer la importancia de incorporarse en una preparación constante en todos los ámbitos, pues los cambios en la sociedad, así lo requieren, sobre todo ahora en que sólo aquel, que realice su trabajo con calidad profesional y humana podrá mantenerse o elevar su nivel de vida.

No se puede negar que es el trabajo, uno de los principales motivos que exigen aprendizaje. Primero en incorporar los estándares de su profesión, después para asegurar una posición y en esta etapa, muchos pueden pasar por desempleo y crisis. En otros casos se pueden tener intereses en cambiar de actividad laboral, un mejor sueldo, una promoción, condiciones más satisfactorias, un cambio de actividad y para esto habrá que estar preparado.

"Para muchos que han perdido su trabajo o que afrontan cambios radicales en él, el restablecimiento de su carrera significa retomar a la escuela e iniciar un proceso de reeducación (Aslanian y Brickell, 1980). Otros trabajadores pueden regresar a la escuela y buscar una preparación laboral complementaria para mejorar sus destrezas, aprender técnicas que las hagan más productivos o faciliten sus labores, al mismo tiempo que aceleren su progreso profesional. Cada día más empresas reconocen la necesidad de la educación continua de sus empleados y a menudo patrocinan seminarios de entrenamiento o reembolsan a los que toman cursos relacionados con su trabajo".<sup>46</sup>

---

<sup>46</sup>CRAIG Grace, op.cit., p. 538.

De aquí, que es sumamente importante conocer los factores del aprendizaje en el adulto porque es el primer factor fundamental en su educación.

Algunas características favorables para el aprendizaje de educando adulto son:<sup>47</sup>

1. Tiene la disposición para el aprendizaje puesto que tienen razones claras y específicas para aprender y por ende está motivado por necesidades personales, sociales, laborales u ocupacionales.

El educador de adultos deberá estar consciente de las dificultades para realizar esta tarea, pues no es fácil.

2. La experiencia, así como el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que en los diferentes ambientes, han formado un bagaje de vivencias en el ser humano. Este bagaje es su fuente de información que le permitirá asociarse en los nuevos estímulos presentados en la situación de aprendizaje, y en los procesos que le requerirán comparar, clasificar y valorar.

3. Los adultos tienen igual o más capacidad que los niños y adolescentes para dar elementos de juicio y percibir sintética y analíticamente la información.

Las características negativas del educando adulto para el aprendizaje según Frank Hermanus son:

1. El adulto manifiesta inseguridad en alcanzar la meta, sobre todos cuando ha pasado mucho tiempo sin que este es el rol de alumno.

2. El adulto tienen patrones ya establecidos sobre ideas, costumbres, creencias basadas en sus experiencias del pasado, por lo tanto tendrá resistencia al cambio.

3. El adulto tiene al díficil sobre todo a perder el prestigio adquirido, por esto, en ocasiones su participación es pobre.

---

<sup>47</sup> *cf.*, BITZER Oscar, *op. cit.*, pags. 44-47.



4. La progresiva pérdida de la memoria cercana.
5. Su educación tuvo fuertes afecciones en la competitividad.
6. Destaca poco interés por la lectura, factor negativo en toda la Sociedad.
7. Los adultos a lo largo de su vida han adquirido vicios y esto se manifiesta en malos hábitos de estudio.
8. Las formas del pensamiento son limitantes para abordar científicamente los contenidos.
9. La introversión que le produce revelar su falta de habilidad verbal o escrita.
10. Es probable que exista desinterés o apatía por dos razones: una puede ser que las situaciones de aprendizaje no satisfacen sus necesidades o expectativas y la segunda es que se da cuenta que los aprendizajes tienen un alto nivel de dificultad o no tenga los antecedentes requeridos para comprenderlos.

Después de establecer las características del adulto como educando podemos derivar las características que debe tener el proceso de enseñanza-aprendizaje apropiado. El educador de adultos debe considerar también las leyes del aprendizaje aún cuando los sujetos tengan diferentes grados de experiencia.

Algunas características importantes a considerar son:

- La automotivación debe sostenerse por el educador para mantener vigentes los intereses que lo llevaron a realizar un esfuerzo educativo.
- El educador deberá atender, alentar y apoyar al educando a enfrentar sus limitaciones cuando ha detectado las mismas.
- También deberá propiciar un ambiente de confianza de colaboración, ayuda mutua.
- Tiene a su vez, que aprovechar la agudeza en la memoria remota que desarrolla el adulto y evitar el memorismo. Aplicaciones prácticas ayudar al aprendizaje del adulto, cuando éste realiza y hace. Es recomendable propiciar la lectura pero paulatinamente así como observación, la experimentación, la comparación y la generalización.

Para obtener éxito en todo proceso de enseñanza en el adulto deberá tener como punto de partida las leyes del aprendizaje que a continuación se enlistan:

- El aprendizaje es más eficiente cuando se efectúa en situaciones reales.
- El aprendizaje es una actividad con propósitos.
- Se aprende participando activamente e inteligentemente en las actividades y experiencias.
- Cada individuo aprende por sí mismo; el aprendizaje es siempre autoaprendizaje.
- El educando no podrá aprender si no cuenta con la preparación previa es decir con los antecedentes o niveles requeridos en cuanto a capacidad física o disposición intelectual.
- El aprendizaje reclama progresión y continuidad en los diferentes etapas de aprendizaje de conocimientos, destrezas y valores.
- Las actividades de aprendizaje requieren un ritmo o periodicidad, que varía según las características del educando, el contenido y otros factores.
- Si los resultados son placenteros o satisfactorios, el efecto es favorable para el logro de nuevos aprendizajes.
- La necesidad garantiza el interés y éste asegura la atención y la permanencia o constancia del educando en una experiencia de aprendizaje más prolongado.
- Los contenidos de aprendizaje son mejor comprendidos cuando se presentan organizados en un contexto global, que permita ubicar su relación con otros elementos y con el todo.<sup>48</sup>

El educando adulto requiere encontrar que el objetivo que tiene adquisición con el nuevo aprendizaje le será de utilidad práctica en su vida.

---

<sup>48</sup> *ibidem*, p. 43.

También, sucede lo mismo con los contenidos que deberán ser de orden pragmático, que den al educando resoluciones para "aquí y ahora".

La metodología apropiada requiere la aplicación de lo explicado anteriormente a través de:

- Experiencias concretas.
- La observación y reflexión.
- La abstracción y conceptualización.
- La experimentación activa.

Cada uno de estos estilos de aprendizaje son representados por caracterizaciones específicas.

Por experiencias concretas, los adultos aprenden más por ejemplos en que pueden involucrarse, más orientados a la interacción de igual a igual, obtienen provecho del intercambio de experiencias, opiniones y decisiones con sus colaboradores y compañeros de estudio que en una instrucción con autoridad formal.

Por observación y reflexión, el educando observa cautelosamente antes de emitir un juicio, prefieren situaciones de aprendizaje donde puedan y deban desempeñarse como observadores atentos, reflexivos; además tienden a ser introvertidos e imparciales.

Por abstracción y conceptualización, son analíticos, su pensamiento es lógico y la evaluación racional. Están más orientados a sistemas y símbolos más que a personas. Gustan de situaciones donde se requiera su análisis sistemático en lugar de ejercicios y simulaciones.

Por experimentación activa son aquellos que aprenden haciendo experimentando y explorando con simulaciones. Interactúan con gusto por ser extrovertidos, en situaciones de aprendizaje pasivos no se adaptan pero en los errores, los aprovechan y los consideran importantes para aprender.

Por consiguiente las técnicas apropiadas son aquellas que permitan el estudio, el análisis, la discusión, para llegar a conclusiones. Es decir deben caracterizarse por tener un carácter abiertamente participativo que facilite la toma de decisiones y que se asemejen a la realidad.

Por todo lo anterior, se observa que el adulto puede y debe incorporarse a la educación sistemática que le permita darle continuidad al proyecto de vida que estableció en la adolescencia y que probablemente deberá modificarla cuando las prioridades así lo requieran.

## II. 5. LA CAPACITACION DENTRO DE UN PLAN DE ESTUDIOS.

Si se ha descrito la necesidad y la importancia de la educación continua en la edad adulta y se ha mencionado que la capacitación es una forma de realización de ésta, entonces se está en posibilidades de evaluar la viabilidad de instrumentarla a través de un plan de estudios.

No podemos olvidar que el trabajo educativo de arte, técnica e improvisación, situación que requiere la preocupación constante de cada uno por perfeccionarse y con ello la búsqueda activa de alternativas y soluciones, sólo así se tiene mentalidad curricular.

Si se ha dedicado gran parte de este capítulo a la capacitación, será necesario analizar que es un plan de estudios, y de que manera, forma parte medular del currículum.

## CURRÍCULUM

El currículum es un "plan que nombra y conduce explícitamente un proceso concreto y determinado de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en una institución educativa.

Como ... plan es un conjunto interrelacionado de conceptos, proposiciones y normas, estructurado en forma anticipada que se quiere organizar.

Es una construcción conceptual destinada a conducir acciones pero no es las acciones mismas...."<sup>49</sup>

También se le considera como "el conjunto de los supuestos de partida de las metas que se desea lograr y los pasos que se dan para alcanzarlos, el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, etc. que se consideran importantes trabajar en la escuela año tras año."<sup>50</sup>

Scurati <sup>51</sup> establece los principios básicos para el desarrollo curricular:

1. El Principio de Realidad sostiene que el currículum no es el sistema hipotético de aquello que podría suceder sino al conjunto efectivo de actividades que se decide hacer en una escuela.

2. El Principio de Racionalidad. Dice que programación curricular es:

- Un hacer consciente y auto regulado.

---

<sup>49</sup>ARNAZ José, La Planación Curricular, p. 9.

<sup>50</sup>ZABALZA Miguel, Diseño y Desarrollo Curricular, p. 14.

<sup>51</sup>Amal. cfr. ZABALZA Miguel, op.cit., p. 31-36.

- Acción compensada en sentido vertical y horizontal.
- "Alumbrador" de la práctica docente y de la actividad del alumno.
- Para qué hacen cada cosa concreta y qué sentido tiene esa actividad aislada con respecto al resultado global.

3. El Principio de Socialidad. Este principio sirve para:

- Actuar por consenso por las divergencias de opinión entre profesores y padres.
- Que el montaje curricular sea más dinámico y aplicable a cada situación.
- No sólo plantearse la naturaleza de las disciplinas, sino también la dinámica social que los generan.

4. El Principio de Publicidad sostiene que la educación no es algo oculto o privado, sino algo público confesado explícitamente. Lo que lo hace efectivamente comunicable y controlable.

Se trata de una tentativa de comunicar los principios y rasgos esenciales de una propuesta educativa de tal forma que se traslade a la práctica.

5. Principio de Intencionalidad. Divide el currículum en:

- Currículum de Planificación. Es todo aquello que reflexivamente se ha decidido.
- Currículum de Investigación. Junto a estos elementos aparecen componentes no previstos inicialmente a esto se le llama Currículum Oculto. Debe tomarse en cuenta para integrarlo en el marco de los propósitos intencionalmente buscados.

6. Principio de Organización o Sistemática. Este principio postula la manera de operar y funcionar el currículum, de como podemos llevarlo a la práctica y como se han de

relacionar los diferentes componentes para que funcionen como un todo integrado y no como un conjunto de acciones inconcretas.

7. Principio de Selectividad. Se le conoce al proceso de selección entre la gran variedad de objetivos, contenidos, actividades, recursos, etc. Esta selección ha de responder a criterios de valor, oportunidad, congruencia y funcionalidad de acuerdo a la situación. El problema esencial es discriminar cuál es el correcto.

8. Principio de Decisionalidad. Fernández Huerta afirma que hacer Didáctica no es otra cosa que tomar decisiones. Todo lo que se planea es un complejo y encadenado proceso de toma de decisiones.

9. Principio de Hipoteticidad. En este principio, los currícula son orientaciones, sometidas y expuestas a la crítica y corrección en la teoría y en la práctica específicas de la situación, concretizante y cambiante, enfocada a la planeación y realización de una enseñanza.

Asimismo, conviene establecer las características del curriculum como es:

1. Centrado en la Escuela. La escuela es el eje donde gira el curriculum, la programación, las prescripciones del programa, las necesidades de la situación y las condiciones sociales y culturales.

La programación es descentralizada y participativa de acuerdo al nivel de cada institución.

2. Conectado a los Recursos del Medio Ambiente. La escuela utiliza todos los recursos: personales, laborales, institucionales, culturales y deportivos; de la zona donde se ubica y debe tratar de que sean mejores.

Y la escuela es a la vez el recurso cultural y formativo de ese lugar y busca en él su desarrollo. Se genera una dinámica social a través de la mutua influencia y la escuela es entonces una agencia cultural de ese territorio.

3. Consensuado. Un currículo debe estar basado en la programación de cada escuela pero debe basarse en la colaboración de todos: padres, profesores, comunidad, representantes. Aunque la gente no está acostumbrada a esto y no saben trabajar en conjunto, si lo hacen, los llevará al logro de objetivos más altos. Es un contrato mutuo en el que se especifica los compromisos.

4. Incidencia directa o indirecta en todo el abanico de experiencias de los alumnos. La acción escolar se relaciona y está comprometida con todo el conjunto de oportunidades de formación que sea posible. Debe ser compatible lo escolar con lo extraescolar, lo cognitivo con lo afectivo y social, con toda la dinámica institucional.

5. Clarificador. En este tipo de curriculum se definen los cometidos que cada uno ha de cumplir.

Los elementos de un curriculum son diseñados por José Arnaz,<sup>52</sup> quien afirma que elaborar un curriculum es una operación compleja en la cual se crean y articulan los cuatro elementos fundamentales.

En la elaboración del curriculum se realizan cuatro operaciones:

1. Formular los objetivos curriculares.
2. Elaborar el plan de estudios.
3. Diseñar el sistema de evaluación.
4. Elaborar las cartas descriptivas.

---

<sup>52</sup> *Idem.*, p.11.

**ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA**



El primer elemento son los propósitos educativos generales que se persiguen con un sistema específico particular de enseñanza-aprendizaje:

a) En ellos se encuentra la razón de ser, la justificación y la dirección del proceso enseñanza-aprendizaje.

b) Nos permite elaborar la guía de un proceso de enseñanza-aprendizaje.

c) Podemos definir lo que hemos de obtener en dicho proceso.

d) Es una descripción global de los aprendizajes que deben producirse.

El segundo elemento es el Plan de Estudios que "dado que la problemática de la elaboración de planes de estudio responde fundamentalmente a necesidades prácticas de las instituciones educativas, podemos agrupar los requisitos que se exigen para su elaboración en cinco elementos: diagnóstico de necesidades, determinación de perfil y objetivos, decisión sobre la estructura curriculum, elaboración de programas y evaluación del plan de estudios."<sup>53</sup>

Se le define como el conjunto de contenidos seleccionados para el logro de los objetivos curriculares, así como la organización y secuencia en que deben ser abordados, su importancia y el tiempo previsto para su aprendizaje:

a) Los contenidos para esos aprendizajes son seleccionados y estructurados en esta operación.

b) Es la descripción de los contenidos que serán tratados.

c) Se requiere tener mucha atención en la articulación que deben tener entre sí.

d) Determinar el orden en que serán abordados

e) Determinar el tiempo para cada uno de ellos.

Sirve para informar a: educandos, profesores, administrativos y padres de familia sobre:

---

<sup>53</sup> DIAZ BARRIGA Angel. Ensayos sobre la problemática curricular, p. 13.

1. Aquello que han de aprender los educandos durante todo un proceso determinado Enseñanza-Aprendizaje.

2. El orden que se deberá seguir dentro de este proceso.

Es una descripción general de lo que será aprendido y se complementa con las cartas descriptivas. No se especifica en el plan de estudios aspectos concretos de cada disciplina. Es una descripción general.

Su función es comunicar y examinar una gran cantidad de aprendizajes. Da orden y circunstancias.

Si la base del plan de estudios está en los contenidos cabe aclarar que el contenido es todo aquello que puede ser objeto de aprendizaje, conocimientos, actitudes y habilidades; y se presenta formalizado a través de un programa educativo el cual debe mostrar claramente su derivación y vinculación con el plan de estudios y por supuesto con los objetivos curriculares. Desafortunadamente, esto no siempre sucede en la realidad educativa y es notoria esta falta de congruencia. "Esto origina en parte que algunas instituciones únicamente entreguen a sus docentes el nombre de la asignatura de la que son responsables, mientras que en otras, el programa se convierte en la norma a seguir, dejando al docente sólo el papel de ejecutor de lo establecido por los 'planificadores de la educación', en detrimento de las condiciones particulares de un grupo."<sup>54</sup>

En esta selección de todos los posibles objetos de aprendizaje, se buscan aquellos que son pertinentes para el logro de los objetivos curriculares ya planteados y se descartan los no relevantes.

Los contenidos deben ser viables en cuanto: tiempo recursos humanos, recursos financieros, instalaciones, etc.

---

<sup>54</sup> *ibidem*, op. cit., p. 28.

Se deben hacer una descripción general de aquello a lo que se referirán los aprendizajes, por que algunos contenidos presentan dos o más enfoques.

Al estructurar los cursos del Plan de Estudios se establecen estos, mediante los cuales se propiciará el logro de los objetivos particulares y la secuencia a seguir. Un curso es una unidad elemental del plan.

El tercer elemento básico del curriculum es, determinar el sistema de evaluación. Este es la organización adoptada respecto a la admisión, evaluación, promoción y acreditación de los alumnos.

Mediante este sistema se regula el ingreso, tránsito, y egreso de los estudiantes en función de los objetivos curriculares.

Se establecen cómo serán las políticas, procedimientos, e instrumentos que se utilizaron para evaluar el aprendizaje.

También se establece lo mismo para evaluar todos los elementos que intervienen en el proceso enseñanza-aprendizaje, incluyendo el curriculum.

La evaluación es un sistema y está en un sistema porque son un conjunto de fases que actúan integradamente y juegan un papel específico con respecto al conjunto de componentes que integran la enseñanza como un todo.

Así también la función de la evaluación con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje es:

- Facilitar información-valoración sobre como están funcionando cada uno de los componentes de ese sistema y el conjunto de todos ellos como totalidad sistemática.
- Recabar y analizar datos respecto de los objetivos, contenidos, recursos, organización, comunicación y evaluación.

- Valorar la consecución de determinados aprendizajes por parte del alumno, valoramos por añadidura la funcionalidad y eficacia del proceso de ENSEÑANZA-APRENDIZAJE, como sistema social.

Las políticas de evaluación son criterios generales que tienen por objeto orientar la acción dejando campo para las decisiones que corresponda tomar. Las políticas son "el objetivo en acción". Imperan el orden para conseguirlos señalando medios genéricos para llegar a ellas. Las normas son señalamientos imperativos que han de realizarse sean genéricos o específicos. Las normas genéricas son políticas y las específicas son reglas

La elaboración de cartas descriptivas es el cuarto paso en el diseño curricular. Las cartas son las guías detalladas de los cursos, es decir las formas operativas en que se distribuyen y abordan los contenidos seleccionados.

Se deben hacer guías detalladas para cada parte del plan de estudios: materias, áreas, módulos, etc. Sirven para orientar a los profesores y a los alumnos acerca de qué es lo que se va a enseñar y a aprender y cómo se logrará.

Para concluir, es muy importante recalcar que propiamente el proceso de enseñanza-aprendizaje en la empresa es comúnmente conocido como capacitación. La capacitación se convierte en la forma más idónea para promover el perfeccionamiento del individuo y por lo tanto esta oportunidad que se da a través de la capacitación en la empresa se convierte en una realidad educativa apropiada para el adulto. Porque el adulto, como se recalcó a lo largo del capítulo; después de su ambiente familiar, su vida gira en torno al trabajo, influyendo fuertemente en su desarrollo personal, en su crecimiento profesional, en el fomento del manejo que hace de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas por el trabajo y por el grupo laboral al que

pertenece y, además, a las exigencias de los cambios sociales y tecnológicos que la sociedad actual exige.

Al mismo tiempo, se puede afirmar que el adulto está en condiciones -biológicas, psicológicas y sociales- que le permiten y es más, le exigen un aprendizaje continuo; no sólo para remediar las deficiencias de la infancia y de la adolescencia; sino con una visión presente y futura que le permita al adulto proyectar más y siendo creativo dar las aportaciones que sólo él puede ofrecer, por estar en el momento más productivo de su vida.

También es una realidad que la capacitación permite instrumental de diversas maneras, una de las cuales es, a través de un plan de estudios que a su vez forma parte fundamental de la planeación curricular.

Este esquema formal puede adaptarse al adulto siempre y cuando se tomen en cuenta las características propias del aprendizaje en esta edad. Este esquema podría adaptarse adecuadamente a la universidad y al profesor de este nivel educativo, temas que por consiguiente se analizarán en el siguiente capítulo.

## CAPITULO III

# EL PROCESO DE MEJORA CONTINUA EN LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

### III. 1. ¿ QUE ES LA UNIVERSIDAD ?

El individuo inicia su educación sistemática en el Jardín de Niños y lo concluye básicamente en la Universidad. No todos los individuos tienen la oportunidad de mantenerse dentro del Sistema Educativo Nacional quedándose en niveles básicos por diversas razones como es la dinámica familiar, problemas de aprendizaje, falta de orientación vocacional y problemas económicos y sociales que enfrenta actualmente el país.

El Jardín de Niños enfrenta indudablemente la situación de atender a los niños de 1a. y 2a. infancia que muestran grandes inquietudes por conocer el mundo que les rodea a través de su característica curiosidad. Su energía y su movimiento es inagotable. Así pasan a los siguientes niveles educativos hasta llegar a la Universidad. La cual enfrenta el problema de la escasa inquietud intelectual del educando que muchas veces se mueve por la "ley del mínimo esfuerzo" confrontando así, las expectativas y exigencias de los profesores y del mismo nivel educativo.

La Universidad espera resultados óptimos del nivel anterior y así subsecuentemente sucede en cada uno de los niveles educativos. La gran duda está en observar cuándo el sistema, las instituciones, el maestro o el método educativos cayeron en lo rutinario y lo tedioso, eliminando la motivación del individuo por conocer y por esforzarse ?

O quizá fue el cúmulo de experiencias poco significativas del aprendizaje durante todos los años que en niño o joven pasa en las aulas ?

En esta perspectiva, es necesario que los fines de la educación superior tengan secuencia y coherencia con lo establecido para los niveles educativos previos de tal forma, que le permita al educando una secuencia y seguimiento de su preparación.

" La Universidad no puede ser una torre de marfil, no le puede resultar indiferente la enseñanza media, por ejemplo, porque va a recibir a sus alumnos y porque la unidad aquí no radica en la institución Universitaria sino en cada persona que se educa en centros primarios, medios y superiores, sucesivamente. ... Debe insertarse en el proyecto global de cada sociedad"<sup>55</sup>

Finalmente la Universidad, de cualquier forma que se hayan suscitado las cosas debe formar profesionistas y hombres íntegros. Este es el reto de la educación superior, que deberá superar sobre la marcha las deficiencias y limitaciones del estudiante para lograr su objetivo.

La Universidad es una institución histórica que ha sufrido los cambios de cada época pero que persigue un quehacer esencial: la educación enmarcada en una Sociedad que "... ha creado estas instituciones dada la insuficiencia educativa de otros medios.

La autonomía institucional universitaria está en función del cumplimiento del fin educativo que le es señalado: búsqueda, enseñanza y aplicación de la verdad.

Por esto, la autonomía no es absoluta: depende de un orden objetivo de valores; los fines que le dan constitución son trazados por una voluntad exterior, y en gran medida está a merced de los medios, posibilidades o limitaciones sociales, jurídicas, económicas, que le brinda la Sociedad y el Estado. Para que la institución haga de este quehacer una realidad, ha de tener una cierta independencia o autonomía."<sup>56</sup>

La Universidad se conceptualiza como la comunidad formada de profesores y estudiantes que en la búsqueda de la verdad, transmiten, adquieren y acrecientan el saber científico, humanístico y la cultura, a través de principios y fines para lograr formar al hombre integralmente

---

<sup>55</sup>GONZALEZ · SIMANCAS J.L., OTERO F. O., Universidad y Cambio, p. 75.

<sup>56</sup>DIAZ, G. Tania, Autonomía Universitaria, p.c. 78



" La Universidad es -o debe ser- el ente máximo en el orden de la cultura. En ella se debe adquirir una formación cultural que consistirá en que el estudiante se capacite para relacionar su especialidad con otras y situarse a sí mismo como profesional y como hombre respecto a las ideas y aspiraciones de su época."<sup>57</sup>

De esta forma, se puede afirmar que la Universidad no sólo otorga una formación de tipo intelectual, pues actualmente se han integrado también aspectos sociales, morales, etc. que han cambiado la imagen de la universidad.

" Por eso Víctor García Hoz la ha definido como aquella institución constituida por escolares que psicológicamente se encuentran en la juventud, y que tienen como fin la transmisión de la cultura mediante la docencia en su más alto grado, la formación para las profesiones superiores y la capacitación para la vida social dirigente."<sup>58</sup>

Se puede reconocer a través de estas referencias, que existen notas características que tienen como interés primordial al hombre, la formación integral de éste, para enfrentar los retos de la Sociedad la transmisión de la cultura, del saber y sobre todo la búsqueda de la verdad.

" Es como si la capacidad y necesidad de síntesis del espíritu humano en relación con la verdad objetiva, se hicieran institución."<sup>59</sup>

La historia de la Universidad demuestra que de los valores humanos conforma la cultura y así se configura una época determinada.

---

<sup>57</sup>GONZALEZ - SIMANCAS, OTERO O.F., *op.cit.*, p. 73

<sup>58</sup>Prud., DIAZ G. Tania, *op.cit.*, p. 23.

<sup>59</sup>idem.

El nacimiento de las universidades se da en la Edad Media "que dió a luz la institución cultural más noble y más fecunda de Europa: los gremios de maestro y estudiantes que constituyen la Universidad Medieval."<sup>60</sup>

En los datos más antiguos sobre las asociaciones escolares aparece la palabra latina "Universitas vestra" que significa nuestra pluralidad, nuestra multitud, nuestra asociación. Cabe mencionar que las Universidades más antiguas son las de París y la de Bolonia.

"En el siglo XII la Universidad como corporación profesional de maestros y alumnos, se propone fundamentalmente la docencia y la especulación teórica de la verdad . . ."<sup>61</sup>

Es importante aclarar, que sólo se toman algunos datos breves sobre la trayectoria histórica de la Universidad, para dar un marco de referencia solamente, por no ser objeto primordial de este trabajo.

En el Renacimiento las universidades pierden sus características de cristiandad que hasta entonces habían tenido.

La ruptura de la unidad religiosa produce la separación de universidades católicas y protestantes debido a la Reforma.

"En el siglo XVII, se añade la misión de la investigación científica-práctica, con el desarrollo de las ciencias empíricas . . ."<sup>62</sup>

El avance de las ciencias le exige a la Universidad la especialización profesional por la demanda de la sociedad y el nivel de preparación necesaria.

---

<sup>60</sup>CASTJELLO J., *et al.*, *La Universidad*, p. 17

<sup>61</sup>DIAZ G. Tania, *op. cit.*, p. 24.

<sup>62</sup>*ibidem*, p. 25.

Puede apreciarse al ideal de cada Universidad de la siguiente forma: "La sabiduría y la santidad fueron los ideales de la Universidad medioeval; el renacimiento aspiró a crear el hombre armónico; el hombre razonador fue el ideal del filosofismo. El siglo XIX rindió culto al hombre dominador de la naturaleza. Y nuestra época levanta un altar al hombre que sostiene un buen nivel de confort."<sup>63</sup>

Ante los cambios históricos a los que ha sobrevenido la universidad y la gran responsabilidad que tiene ante la sociedad, su misión deberá mostrar grandeza y ambición traducida a la proyección individual y social. En el caso de la primera implica la formación de seres humanos con la capacidad necesaria para acceder al conocimiento científico de la realidad y resolver los problemas de la misma; en el caso de la proyección social requiere que los egresados de sus aulas realicen su papel social en efectividad a la vez que deberán mantener la cultura en un papel predominante para enriquecerla.

La misión de la Universidad explica aquello por lo que ha sido criada, su razón de ser. Indudablemente la misión en la educación superior se establece bajo el concepto de hombre que se tenga y por consiguiente este conlleva al de educación.

De esta manera, la misión de la universidad mostrará el respeto a la dignidad de la persona, los valores que sustentan la igualdad de los derechos individuales y sociales del hombre y la conciencia de la responsabilidad que tiene el individuo en el ámbito familiar, cívico, ecológico y social.

---

<sup>63</sup>CASTIELLO J., et al., op. cit., p. 57.

### III. 2. FINES DE LA UNIVERSIDAD.

Si la misión de la universidad es la educación integral del individuo, los fines estarán encaminados a las necesidades identificadas para el desarrollo económico, educativo, político y social del país. Su formulación deberá ser precisada claramente por los encargados de la planeación de la educación superior que deberán conjuntar la realidad actual con una visión prospectiva. No se puede perder de vista que las generaciones actuales, han recibido la influencia de los cambios tan acelerados de esta época.

Ahora se podrá aludir a los fines de la Universidad:

1. Función docente
2. Función de investigación
3. Difusión de la cultura.

1. La función docente implica formación de "profesionales investigadores y técnicos útiles a la sociedad.

2. Realizar investigación científica, tecnológicamente y humanística que se oriente principalmente a la resolución de los ideas o problemas nacionales y regionales.

3. Extender los beneficios de la cultura a todos los sectores de la población."<sup>64</sup>

Respecto a la primera función, la docente tienen una responsabilidad institucional pero también un carácter subjetivo que no pierde de vista el estilo de cada profesor, el arte de educar en donde la objetividad pasa a un segundo término, y la acción y preocupación adquieren

---

<sup>64</sup>ANUIES, Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior, p. 56

realce. Cada alumno que ingresa a la Universidad es un nuevo proyecto para todos aquellos que intervienen en su educación y en este sentido, no se puede olvidar que no sólo se debe enseñar a realizar una actividad profesional sino que también habrá de lograrse que la actitud del egresado sea ética y enfocada hacia el bien común; y no sólo deberá estar equipado con los conocimientos sino con habilidades y experiencias en la realidad laboral.

Sobre la investigación, se puede afirmar que es lo que alimenta el espíritu de la universidad, para conocer realidades, valorar cambios en el enfoque de los contenidos, contactarse con las necesidades en el campo de trabajo, mantenerse actualizada, modificar y decidir los cambios internos, y apoyar en las carencias externas y prepararse hacia el futuro.

Es la función básica para evitar ser obsoleta teoría y estar aislada del contacto nacional e internacional.

Y en función de la difusión de la cultura, la Universidad tiene el patrimonio cultural en sus manos y debe servir para formar una sociedad libre, responsable y mejor. Estos bienes culturales deben ser transmitidos de generación en generación para elevar al joven al hombre quien su tiempo la demandará.

La Universidad de hoy está realmente desempeñando sus funciones exitosamente ?

"La Universidad de hoy tiene planteado el doble problema de atender, por un lado, a las necesidades de la sociedad en que vive sin deterioro de la investigación y la difusión de la verdad sin preocupaciones utilitarias, y, por otro, el de albergar un número creciente de alumnos in perjuicio de la calidad de la enseñanza y la orientación personal de los escolares."<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup>GARCIA HOZ Victor. *op. cit.* p. 381.

En contra de lo que debería de ser, la educación universitaria está en crisis, lo cual podrá atribuirse a muchos factores, pero principalmente se puede enlistar la falta de planeación que caracteriza al mexicano, la aceleración en los cambios sociales, económicos, educativos, la falta de recursos, etc.

¿Cómo habría de corregir, cambiar, renovar o innovar la universidad para preparar de forma realista a los próximas generaciones ?

Si la constante preocupación ha sido la elevación de la calidad educativa, ahora con la firma del Tratado de Libre Comercio, la preparación profesional, la eficiencia, la competitividad son demandas para el país, a los que el sistema universitario está obligado a ser el primero en satisfacer.

El objetivo de la excelencia en la educación debe ser integral y de fondo para lograr en los alumnos, "la actitud estable de búsqueda de la excelencia en todo lo que hacen, aún en las cosas comunes y ordinarias."<sup>66</sup>

Desde hace algunos años, se ve la necesidad de mejorar el sistema educativo, sin embargo la orientación se da en las formas y no en el fondo.

"La Universidad actual parece conformarse con poder decir a sus egresados: 'Soy yo quien te ha hecho saber lo que sabes ?'. Sin embargo, sea cual sea el objetivo decidido por una institución educativa sus alumnos terminales le dirán, con agradecimiento o con pena según sean los resultados: 'Eres tú quien en gran medida me ha hecho saber lo que sé y ser lo que soy.'<sup>67</sup>

<sup>66</sup>GONZALEZ COTA Jorge. La misión del profesionalismo, in. ISTMO, p. 22-23.

<sup>67</sup>idem.

La responsabilidad es de cada una de las personas que se dedican a la educación de jóvenes universitarios, sus debilidades serán el día de mañana problemas y sus esfuerzos extras se convertirán en éxitos. En primera instancia, el cambio debe provenir de la planta de profesores, administradores y directivos de centros de enseñanza superior.

### III. 3. LA UNIVERSIDAD COMO EMPRESA Y LA UNIVERSIDAD COMO INSTITUCION EDUCATIVA

"La Universidad puede y debe ser considerada bajo ciertos aspectos como un servicio público: el que tiene por misión elaborar y difundir el saber al más alto nivel. Pero esta referencia no agota la naturaleza de la universidad, que también es y debe ser un cuerpo, es decir un conjunto de personas y reglas organizadas con vistas a una función específicas."<sup>68</sup>

De acuerdo con esta doble naturaleza de la Universidad, nos enfocaremos por el momento a describir este cuerpo, y situarlo o ubicarlo en un contexto o marco socio-económico y político nacional.

Es decir consideraremos la Universidad como una empresa. Se aludirá primeramente de la ubicación estructural como servicio público que es. En segundo término se tocarán los puntos relativos a las generalidades sobre la administración de una institución de Educación Superior y su proceso administrativo así como la administración participativa y el modelo de organización por grupos.

---

<sup>68</sup>AUBENQUE F. et al., Para que la Universidad no Muera, p. 78

La Universidad como institución educativa que es, constituye parte del gran bloque de la educación nacional de un país y en este esquema, las universidades pueden depender de una Dirección de Enseñanza Superior que se sitúa de las demás direcciones de las enseñanzas primaria y secundaria.

Las ventajas de este esquema estructural consisten en facilitar la gestión del personal literario y científico que puede apoyar los distintos niveles de enseñanza. Sin embargo, resulta inoperante para juristas y médicos cuyos estudios más especializados se inician después del bachillerato y cuyo personal docente no puede reclutarse entre el de enseñanza secundaria. Además en este esquema se tiende a dar prioridad a los problemas pedagógicos y a infravalorar las exigencias y problemas de la investigación, siendo que la Universidad en esencia debe no sólo difundir sino crear el saber humano en su más alto nivel.

Sin embargo resulta también una utopía el pensar que la Universidad, controla la totalidad de la investigación científica. De hecho no puede ni debe hacerlo por la razón de que no se encuentra cualificada para definir por sí sola los objetivos que interesen a todo un país y, dado que no cuenta con recursos propios suficientes.

Así, nadie podrá ni deberá prohibir a las empresas privadas o de otro tipo, que financien los proyectos de investigación que les parezcan útiles; excepto en el modelo totalitario, en la sociedad, ningún organismo, incluida la Universidad, puede poseer el monopolio de la investigación ni del saber, a pesar de que la Universidad tenga como vocación específica la de unir la investigación y la enseñanza.



Otro motivo por el cual la Universidad no realiza la cantidad y calidad de investigación necesaria es que se ha dado prioridad a la docencia, no sólo por la falta de recursos financieros y de dinamismo y apertura para adquirirlos si no por no encontrar un marco de comunicación eficaz entre las diferentes disciplinas que permite planear una investigación equilibrada entre las diferentes facultades y al mismo tiempo significativa para todas y para el desarrollo científico del país. Esto supondría reconocer que las disciplinas son complementarias y que requieren una dirección unitaria, sin que se caiga de nuevo en un esquema de organización unitario y centralista, el que inspiró a la Universidad Napoleónica y que origino el aislamiento de las disciplinas y facultades entre sí, en compartimientos estancos con solo una autoridad simbólica superpuesta.

Así pues, es evidente que la Universidad tiene la necesidad de salir del caos, y la solución parece consistir de acuerdo con Marcel Mesle,<sup>69</sup> en reagrupar las enseñanzas universitarias en ciclos y reconstruir las universidades en torno a tres funciones:

1) Asegurar para todos los estudiantes un complemento de formación general y proporcionarles las herramientas indispensables para encarar con probabilidad de éxito los problemas de la vida contemporánea.

Este sería el primer ciclo que en dosis previstas se deberá impartir a la mayor parte de las disciplinas.

2) Formar los especialistas que necesita el país. Como un segundo ciclo. En éste tanto las disciplinas clásicas como nuevas disciplinas podrían tener cabida y se caracterizaría por contener mucho más de la metodología de la enseñanza tradicional.

3) Organizar la investigación de acuerdo a algunos polos fuertemente equipados y alrededor de las cuales se asociarían especialistas de diversa procedencia: es el papel del tercer ciclo.

---

<sup>69</sup>*ibidem*, p. 81.

Esta estructura responde tanto a la lógica como a las necesidades del desarrollo científico y permitiría lograr una mejor distribución funcional y topográfica de las tareas tanto docentes como de investigación.

Las actividades del tercer ciclo, podrían servir como base para una especialización regional de la investigación, con polos de desarrollo interdisciplinarios.

"Si todo mundo pretende hacerlo todo en todas partes, en ningún lado se hará nada bueno."<sup>70</sup>

Una vez ubicada la estructura de la Universidad de acuerdo a su función como servicio de educación público y definida la estructura ideal de la misma se debe enfocar el aspecto de la administración de dicha estructura:

Como toda organización, la Universidad consiste en una asociación formal de personas que se relacionan en una estructura y mediante mecanismos de comunicación para planear, coordinar dirigir y controlar los esfuerzos de los individuos involucrados en lograr objetivos comunes.<sup>71</sup>

La práctica de la función administrativa en las instituciones de educación superior comprende:

- 1) Administración de las actividades de docencia.
- 2) Administración de las actividades de investigación.
- 3) Administración de las actividades de difusión de la cultura.
- 4) Administración de los servicios de apoyo académico.

---

<sup>70</sup> *Ibidem*, p. 83.

<sup>71</sup> VELAZQUEZ JIMENEZ A. Los Recursos Humanos y La Administración Universitaria, p. 11.

Es importante resaltar que, dentro de los diversos insumos o componentes de la Universidad, el más importante es el referente a los recursos humanos porque es su trabajo el que permite la materialización y consecución de los fines propios de la Universidad.

La función administrativa de los recursos humanos en las instituciones de educación superior es sumamente compleja debido a la naturaleza cualitativa (personal académico: profesores, investigadores y difusores culturales y personal administrativo) y a las características de su interacción en todas las funciones de su tarea universitaria. Esto lleva a la necesidad de contar con un diseño permanente y adecuado de un sistema de administración de los recursos humanos congruente con las condiciones y presiones variables del contexto socio-económico y político en el que están inmersas las instituciones de educación superior.

Ahora si bien es cierto que la Universidad depende de sus recursos humanos para realizar sus fines es necesario aclarar y definir estos últimos entendidos en este trabajo como los fines propios de la Universidad.

En otras palabras, la elaboración y difusión del saber al más alto nivel, o sea tareas de: docencia, investigación y difusión de los valores culturales y del conocimiento científico.

La eficiencia o rendimiento con el que una institución de educación superior cumple con estas tareas depende de la congruencia de dos variables.

1. Los recursos humanos que la integran
2. La forma de organización del quehacer institucional (que se ve representado en su estructura formal y funcional)

El primer paso en el proceso administrativo para aceptar estas dos variables es el proceso de integración o incorporación de las personas a la organización. Este proceso a su vez, está caracterizado por la contratación de la persona idónea para alguna (s) actividad (es) del quehacer institucional.

Esta fase de contratación implica dos aspectos: el jurídico (cumplimiento y formalización de trámites necesarios conforme a la ley laboral) y el aspecto psicológico (conjunto de expectativas no escritas de cada una de las partes respecto a la otra).

Un segundo paso del proceso administrativo para garantizar una adecuada integración, que de por resultado un nivel satisfactorio de eficiencia en el funcionamiento institucional, es la utilización de la auditoría administrativa, la cual detecta las causas de las deficiencias en la eficiencia del desempeño, éstas por lo regular obedecen a:

- a) Diferencias en habilidades y conocimientos de las personas.
- b) Diferencias o deficiencias en la motivación hacia el trabajo entre uno o más de los individuos de la organización.

La finalidad de la auditoría administrativa es la de introducir las medidas correctivas que permitan recuperar el nivel de eficiencia deseado.

Por último "las estrategias o herramientas administrativas a utilizar en estos casos, dependerán directamente de la filosofía administrativa característica de los niveles de decisión y órganos de decisión de la institución."<sup>72</sup>

Ahora bien, es importante, ya habiendo dado una breve panorámica del proceso administrativo en una institución de educación superior, pasar revista a una metodología de organización y actuación que permite a estas instituciones mejorar su quehacer educativo, haciendo referencia específicamente a la administración participativa y el modelo de organización en grupos.

El modelo de organización por grupos de Likert<sup>73</sup> muestra que cada persona cumple la función de enlace entre los diferentes grupos de la organización. Cada persona es a la vez la cabeza de grupo de la unidad inferior y miembro de grupo de la unidad superior en la estructura organizacional.

---

<sup>72</sup> *ibidem*, p. 19.

<sup>73</sup> *ibidem*, p. 29.

Esta forma conceptúa la organización compuesta de relaciones grupales más que personales, y se enmarca en la teoría general de sistemas, pues supone que, todos los grupos de trabajo de la organización deben ser igualmente eficaces y que la falla de uno tiene consecuencias adversas en toda la organización.

Este modelo incluye los grupos staff y los creados ad-hoc, integrado por grupos traslapados, múltiples. Este modelo es conocido también por la organización por proyecto o matricial o de grupos multidisciplinarios.

Este esquema implica un funcionamiento interno basado en la cooperación y participación coordinada de todos los miembros de la Institución; estilo de trabajo conocido bajo el nombre de administración participativa.

Los elementos que caracterizan la utilización de la administración participativa:

- 1) La organización se encuentra integrada por grupos de trabajo (teoría de sistemas).
- 2) La estructura está basada en grupos traslapados e interactuantes y unidos por personas que encabezan cada grupo (función de enlace).
- 3) La autoridad de la organización está legitimada por diversos grupos de trabajo y fluye de la base a la cúspide de la organización en forma vertical.
- 4) El funcionamiento de la organización está basado en el principio de la influencia que en cada grupo de trabajo tiene la persona que ocupa el puesto de enlace.
- 5) La coordinación de las diversas acciones del quehacer institucional, se da a través de una red de comunicación amplia que opera de manera intra e intergrupala.

La administración participativa parte de una concepción de las organizaciones en el contexto de la teoría general de sistemas y a partir de los recursos humanos como componente fundamental; tal es el caso, como antes se mencionó, de las instituciones educativas de nivel superior. Además estas requieren de la acción directa de profesores, investigadores y personal administrativo para cumplir con sus funciones docentes, de investigación y difusión y actúan de

manera concentrada por áreas de trabajo, en grupos específicos por la propia naturaleza de su función.

La administración participativa fomenta la sensibilización de los órganos directivos, de decisión y coordinación de la institución sobre la importancia de satisfacer necesidades y aspiraciones tanto individuales como institucionales y por ello puede contribuir a disminuir la divergencia entre los objetivos de unos y de otros.

La administración por objetivos no sólo contribuye a elevar los niveles de eficiencia y eficacia sino que permite crear un medio ambiente de trabajo acorde con las necesidades, aspiraciones y expectativas de los individuos de una sociedad democrática y culturalmente capaz de participar en ella.

Al inicio de este apartado se mencionó que la "Universidad es un servicio público que tiene por misión elaborar y difundir el saber humano al más alto nivel."<sup>74</sup> Esto implica considerar la Universidad como institución educativa.

Es evidente que como tal, es necesario fijar unos objetivos que permitan encauzar la actividad al cumplimiento de la misión y controlar el avance hacia ésta.

Se hará alusión primeramente de los objetivos para la docencia y se tocarán ciertos puntos en relación con el reglamento de alumnos y a la orientación de profesores nuevos, así como al perfeccionamiento de profesores; puntos todos ellos que contribuyen al proceso de mejora continua del quehacer educativo.

" Por objetivos educativos de acuerdo con Bloom entendemos: formulaciones explícitas de los modos en que se espera que los alumnos cambiarán a causa del proceso educativo. Es decir las distintas maneras en que modificarán su modo de pensar de sentir y de actuar."<sup>75</sup>

Y Mager afirma: " un objetivo es una intención comunicada por una afirmación que describe un cambio propuesto en el educando, una afirmación que explica como debería ser el

---

<sup>74</sup>AUBENQUE P. E. *et al.*, *op.cit.*, p. 78.

<sup>75</sup>SAACS David, *Técnicas y Práctica de la Dirección de los Centros Educativos*, p. 94.

educando cuando ha realizado una experiencia de aprendizaje con éxito. Es una descripción de un tipo de comportamiento que queremos que el educando sea capaz de demostrar."<sup>76</sup>

Es obvio que los profesores deben ser capaces de saber y de expresar hacia dónde se dirigen y dirigen a sus alumnos, en las situaciones de aprendizaje tanto en el ámbito restringido al actuar si su concepción es, al estilo de Mager insistente en la necesidad de medir y observar los objetivos definidos. O en el más amplio ámbito del pensamiento y el sentimiento como motivos y reforzadores del aprendizaje.

Y en relación con estos objetivos puede considerarse un mínimo normativo respecto de la actividad docente que puede dividirse en tres partes:

1) Preparación de la actividad docente. Este comprende:

- a) Concretar objetivos generales para cada materia y grupo.
- b) Concretar actividades de los alumnos y el modo de usarlas para el logro de los objetivos.
- c) Seleccionar materiales a usar ( libros, apoyos audiovisuales, etc.,)
- d) Especificar las unidades en que se dividirá la materia con el tiempo asignado a cada una en función del que se dispone realmente.

2) La ejecución de la actividad docente. Esta actividad comprende:

- a) Utilizar las técnicas seleccionadas.
- b) Conocer los puntos fuertes y débiles de los alumnos en relación con la materia.
- c) Conocer la estructura social de la clase ( los líderes, los aislados, etc.)
- d) Conocer los nombres de los alumnos.
- e) Enseñar las técnicas de estudio adecuadas a la materia.

3) El control de la actividad docente. Aquí cabe destacar:

---

<sup>76</sup>Idem.

- a) Conseguir información sobre la situación de los alumnos en la materia en cuestión por medio de una evaluación inicial.
- b) Concretar los tipos de técnicas de evaluación en función de los objetivos seleccionados y utilizados.
- c) Apuntar aspectos interesantes de los alumnos y el desarrollo de la clase al final de ésta.
- d) Revisar la programación periódicamente e informar sobre rectificaciones.

No sólo los profesores deben estar sujetos a objetivos y mínimos normativos, en cuanto a su función docente en una institución de educación superior es necesario además que; de acuerdo con Luis Rodríguez Ramos<sup>77</sup>:

- De orientación individual al alumno y/o a la familia ( preceptores y tutores)
- Investigue y dirija la investigación.
- Se haga cargo de aspectos de la administración escolar (jefes de sección, encargados de curso, etc.)
- Asista y planea reuniones ( con otros profesores, con directivos, con alumnos)
- Lleva a cabo trámites administrativos.

"Debido a que las probabilidades económicas suelen limitar el número y sueldo de los profesores es necesario calcular cuidadosamente el horario de profesores para cubrir las necesidades didácticas sin perjudicar la investigación y la formación permanente del profesor, a fin de evitar la rutina y la improductividad."<sup>78</sup>

El proceso de perfeccionamiento de profesores puede dividirse en dos partes de acuerdo con David Isaacs<sup>79</sup>

<sup>77</sup>RODRIGUEZ RAMOS L., *El Tiempo en la Empresa Educativa*, p. 65.

<sup>78</sup>*Ibidem*, p. 64.

<sup>79</sup>ISAACS D., *op. cit.*, p. 188.



1) Superación a través de las tareas acostumbradas. Esta depende de la capacidad de análisis que tenga el profesor y de su actitud de superación, reflexión personal y el intercambio de experiencias con otros profesores. Requiere para hacerlo, información adecuada sobre los objetivos de la universidad y sobre lo que él mismo se propone hacer. O sea, debe saber trabajar con objetivos, y estos deben ser adecuados.

El perfeccionamiento se notará en la calidad docente, pero también en factores personales como:

- Capacidad de decisión.
- Capacidad de responsabilizarse
- Consecuencia entre ser y actuar.
- Progreso técnico profesional.
- Capacidad de trabajar en equipo.

2) El perfeccionamiento a través de nuevas actividades.

Se refiere a la realización de actividades que anteriormente le habfan sido asignadas como por ejemplo: dirigir el trabajo de otros profesores o la realización de una investigación de importancia.

Es importante que el perfeccionamiento del profesor se de al servicio del centro y que no sólo se quede a nivel personal.

Es además indispensable en la institución educativa, que los directivos provean de medios para permitir el perfeccionamiento de los profesores, algunos pueden ser:

- Sesiones de metodología participativa conducidas por un experto.
- Conferencias.
- Estudio personal de libros, revistas o escritos de otros profesores de la universidad.
- Reuniones para el enriquecimiento de experiencias con otros profesores.

- Observación de clases de otros compañeros.
- Uso de sesiones grabadas y análisis posterior.
- Entrevistas.
- Cursos fuera de la institución.
- Contactos profesionales con otras universidades.
- Visitas a centros y exposiciones.
- Someter los propios trabajos o de compañeros a críticas de expertos.
- Reglas relacionadas con el comportamiento en clase.
- Respeto a la convivencia.
- Respeto al trabajo.

También puede existir un planteamiento de acuerdo a zonas geográficas.

- La clase.
- El comedor.
- Zonas de recreo
- Los autobuses.
- Los pasillos
- Instalaciones especiales.

La utilidad del reglamento se manifiesta en las siguientes situaciones:

- Para resolver dudas sobre los comportamientos exigibles a los alumnos.
- Para coordinar las exigencias de los distintos profesores.
- Para dar a conocer a profesores nuevos, las normas establecidas.
- Para reflejar lo que habitualmente sucede en la institución.
- Para informar a los alumnos lo que se espera de ellos en cuanto a la normativa de la institución.

No es necesario que el documento sea muy breve, y si resulta conveniente darle un enfoque más positivo que negativo, y proporcionar las indicaciones en cada comportamiento exigido del porqué o valor que le apoya.

Respecto a las sanciones parece según David Isaacs<sup>50</sup> que lo más conveniente es personalizarlas lo máximo posible aunque en ocasiones resulte conveniente imponer una sanción automática.

Finalmente, conviene destacar que los alumnos cuentan, por lo regular, con pocas alternativas si no concuerdan con lo que es para ellos una acusación sin fundamento por parte de un profesor. Sería conveniente recoger en el reglamento un sistema para permitir al alumno acudir a alguien más, sin crear un ambiente tenso o contra el bien del mismo alumno.

El punto último a destacar en relación con los alumnos, se refiere a la actividad que realizan los profesores en relación a la orientación personal de los mismos.

Es claro que la orientación personal de los alumnos es tarea de todos los profesores, y que se refiere fundamentalmente a estas áreas:

- la académica
- la de la conducta moral del estudiante.

Sin embargo, es posible sistematizar más el servicio y mejorarlo, si se cuenta con personas específicamente asignadas a esta labor. Dado que las relaciones entre el orientador y el alumno son distintas en cada caso, no es posible programar mucho ni planear esta actividad. Es posible lograr el perfeccionamiento en esta función si hay pláticas periódicas con los directivos y si en reuniones o sesiones se revisan distintos documentos de apoyo, o casos.

Ahora bien dentro de una concepción de excelencia educativa no es posible dejar de lado el hecho de que en toda institución educativa hay rotación, también dentro del personal académico, y que a estos nuevos profesores es necesario orientarlos para que cumplan con sus

---

<sup>50</sup>ibidem, p.139.

funciones sin alterar la eficacia y eficiencia del desempeño ya alcanzado, y para que aporte con iniciativa todo lo que pueda en su área de autonomía.

En este sentido el primer paso a dar es proporcionar la información que le permite conocer el estilo y la filosofía de la institución que le permita adaptarse a ella.

Resulta también indispensable conocer al profesor para saber en qué asuntos necesita orientación personal; sin dejar de tomar en cuenta la apertura o disponibilidad de éste para recibir asesoramiento.

Un segundo paso a dar es informar del mínimo normativo en la institución respecto a la docencia, la investigación y la convivencia. Esta comunicación debe darse por cauces adecuados para explicar por qué de estos mínimos en función de los objetivos de la institución.

Un punto importante a resaltar es que todo esto no basta darlo a conocer antes de su vivencia, sino una vez viviendo dentro del estilo de la organización deberá ser una labor personalizada tanto como lo es la educación de los alumnos.

Para finalizar es imprescindible volver la atención hacia aquellos sobre quienes recaé toda la actividad del personal académico y administrativo; los objetivos fundamentales de toda institución educativa: los alumnos.

Un reglamento de alumnos les permite conocer tanto sus derechos como sus deberes y por tanto adaptarse y sacar mayor provecho sin conflictos por razón del desconocimiento de su estancia y de su quehacer en la institución educativa.

Es posible optar por no describir los derechos de los alumnos y limitarse a los deberes aunque, resulte más orientador y previene confusiones y malos entendidos optar por aclarar por escrito ambos.

Las reglas deben implantarse según Hargreaves (1975) en torno a los siguientes temas:

- El hablar
- El movimiento.

- El tiempo.
  - La relación profesor-alumno.
- Por su parte Duke (1978) sugiere lo siguiente:
- Reglas de asistencia.
  - Reglas de comportamiento fuera del colegio:
    - Conducta criminal.

Para finalizar una institución educativa que no preste atención a la orientación de los alumnos, está olvidando lo más importante en la educación o sea la persona de cada alumno.

#### III. 4. EL ALUMNO UNIVERSITARIO

Lo más importante para el hombre es su propia existencia, su ser y su futuro, pero esa importancia radica en cómo se vea a sí mismo y al mundo que lo rodea.

Su auto-motivación será tan alta, fuerte y suficiente como sea la percepción de sí mismo, de los demás y de las situaciones.

Y así, cada persona busca suficiencia no sólo para mantenerse, sino para desarrollarse en todos los aspectos de su vida. Esta necesidad de suficiencia es la fuente de la motivación que nos lleva a la realización de nuestros actos y por consiguiente tiene una vinculación directa con la educación.

La educación busca que el ser humano llegue a ser, con libertad y autonomía, con voluntad y responsabilidad es decir que llegue a ser suficiente. Pero no es esa suficiencia del soberbio que cree que no necesita de los demás es la suficiencia del hombre maduro que ha logrado un equilibrio en su vida, que se logra en un proceso de mejora continua a través de cada etapa.

Una de las etapas en que se inicia esta consolidación es la vida universitaria, es un puente entre la formación académica y la formación laboral porque para los jóvenes, los padres de familia y la sociedad en general es la culminación de los estudios, de la preparación que un individuo requiere para integrarse a la vida productiva.

Las expectativas de muchas familias es que sus hijos terminen una carrera. . .

#### RAZONES ?

Muchas son las razones que se pueden enumerar ante este hecho, la misma transmisión de expectativas de los padres hacia los hijos desde que ingresan a la primaria; status, costumbre, por que es una meta que los mismos padres no lograron, no pudieron por falta de oportunidades, por que es la forma de incorporarse al trabajo, en fin. . .

¿ Cuáles son las razones de los jóvenes que ingresan a la universidad ?

Son las mismas que las de sus padres, es la inquietud intelectual, es la necesidad de ser alguien, es el requerimiento de sus padres para. . . es un primer paso del proyecto de vida que han elaborado ?

También es un puente entre la subordinación y la autonomía. Por que el joven en esta época tomará decisiones importantes en su vida que marcan la pauta para su desarrollo ulterior.

Aquí se pone en juego una lucha de poder entre la autoridad de los padres y el uso de la libertad del adolescente.

Y en este proceso de "liberación" interviene muchos factores psicológicos, sociales, económicos y educativos que se han establecido en el hogar y los cuales los padres de familia luchan por mantener por ser sus principios y por no aceptar que su hijo o hija ha crecido lo suficiente como para que esos principios sean cuestionados.

Así mismo la etapa que se da en la educación universitaria es el paso de la adolescencia a la adultez en el terreno intelectual, social, legal, económico, las actividades que realiza lo llevan a incorporarse al patrón de vida del adulto.

Por su parte, las Universidades por la trascendencia de su formación, han establecido en su sistema un proceso de evaluación para la admisión e ingreso de los aspirantes.

Las universidades cuentan desde su establecimiento con políticas, criterios y procedimientos cuantitativos y cualitativos que van desde el promedio obtenido en el nivel anterior hasta cualidades específicas que debe poseer el futuro alumno universitario de acuerdo al perfil de ingreso previsto para cada carrera.

Al momento de ingresar a la educación superior, el joven tendrá que:

- Poner de manifiesto al bagaje de conocimientos, habilidades y actitudes que ha adquirido a lo largo de toda su vida.
- Adaptarse a nuevos sistemas de organización y de estudio.
- Buscar la integración a un nuevo grupo de personas: compañeros, profesores, preceptores, directores, etc.

- Responder a un proceso de auto educación.
- Confrontar su realidad personal con lo que se espera de un alumno universitario.
- Instrumentar nuevas formas de trabajar, de estudiar, de organizarse, de decidir.
- Responsabilizarse de sus acciones, puesto que antes los padres lo hacían por él.
- Valorar sus expectativas sobre la carrera y la institución en función de la decisión que ha tomado.
- Establecer prioridades en su vida.
- Conocer, analizar y asimilar su papel como estudiante de nivel universitario y la responsabilidad social que trae consigo.
- Estar en disposición para conocerse, aceptarse y mejorar porque el trabajo de la universidad así lo exige.
- Comprender que el cúmulo de experiencias y oportunidades que se le presentarán, no se volverán a dar.

A pesar de que pudiera parecer que el simple hecho de ingresar a una institución de educación superior, exige demasiados cambios en muy poco tiempo y sobre la marcha observar que los objetivos que la Universidad se ha propuesto alcanzar en él, se irán incrementando y complicando, el joven tiene una gran ventaja. . .

## TIENE TODO PARA LOGRARLO

No se puede negar que existen casos en que existen verdaderamente situaciones adversas en la vida de algunos muchachos. Pero aún así está comprobado que pueden hacerlo.



## POR QUE ?

Porque físicamente, su desarrollo, su crecimiento se ha estabilizado. Ha terminado el desequilibrio de la pubertad y de la adolescencia inicial y media, en este aspecto. La juventud se caracteriza por ser una época de vigor, de vitalidad, de fuerza, de salud. Todo esto le permitirá realizar trabajos arduos, de gran concentración, realizar deportes, viajes, visitas, excursiones, estudiar por periodos prolongados, trabajar bajo presión y recuperarse rápidamente del cansancio.

Su tarea será mantener el equilibrio. Su desarrollo psíquico, también ha alcanzado en nivel óptimo, realiza operaciones mentales complejas tiene capacidad e abstracción, puede mantener la atención por largos periodos, se concentra con facilidad, su memoria está ejercitada y puede realizar análisis, síntesis y aplicaciones.

Todo esto permite ser creativo en el desarrollo de proyectos y de tareas intelectuales, realizar lecturas, investigaciones, etc.

Asimismo es importante destacar en este aspecto que el joven ha pasado ya la crisis de identidad ese choque entre lo que aprendió de las normas de conducta marcadas por los padres y su propio código. De esta forma ya ha establecido sus metas y los caminos para alcanzarlas. Reconoce cuáles son sus defectos, sus virtudes, y puede expresarlas con claridad.

Define con precisión y firmeza su punto de vista o su opinión y hasta establece juicios aunque estos todavía son muy subjetivos. Le falta objetividad por la falta de información y de experiencia.

Su carácter está bastante definido aunque todavía es susceptible de modificarse, es muy escrupuloso en sus valores y sus principios. En el desarrollo social el joven, ha establecido

formas satisfactorias de relación con los demás, puede establecer sus límites, la mayoría a esta edad han experimentado la relación del noviazgo y sus vínculos más fuertes son con sus amigos y sus profesores con sus padres les es más difícil la comunicación y la convivencia.

También desea tener las mayores posibilidades de independencia para lo cual, trata de buscar un empleo que le permita un ingreso económico para desligarse aunque sea en este aspecto de sus padres. Por lo mismo, tienen más posibilidad de acción y de decisión.

Disfruta de las actividades en grupo y la mayoría elige una actividad predominante como es el deporte, el estudio, actividades artísticas, de beneficencia, recreativas y sociales.

Las posibilidades del joven universitario son muchas, requiere orden y orientación para canalizar sus energías, sus "ansias por conocer el mundo", Saber el momento de aprovechar las oportunidades, de arriesgar, de decidir, lo es todavía difícil.

Una de sus grandes dificultades por las que ya atravesó el adolescente es la decisión vocacional. Pareciera que nuestra sociedad mexicana, se caracteriza por fomentar poco la toma de decisiones, los padres de familia deciden todo el tiempo sobre las acciones, sobre los sentimientos, sobre las influencias que son positivas, sobre la manera de vestir y sobre los estudios que conviene que sus hijos realicen. Argumentos que ellos son los que mejor conocen a los mismos y saben que es lo que "más les conviene", esta y otras razones llevan a los padres a decidir la elección profesional de sus hijos.

En consecuencia les quitan a los adolescentes una gran experiencia de aprendizaje, puesto que elegir una carrera traería consigo la oportunidad de autoconocerse, investigar, analizar, reflexionar y responsabilizarse de la opción elegida.

Hay casos en que los muchachos asumen dócilmente o cómodamente la decisión de sus padres, pero también hay jóvenes que se rebelan y contradicen o defienden sus propias opciones.

Favorablemente, estos casos no son la totalidad, hay familias que conscientes de que quien debe seleccionar su profesión es el adolescente, porque finalmente será él y solo él, el que pasará cuatro o más años de su vida estudiando determinados temas que son de su interés y también, a largo plazo será el que obtenga éxitos o fracasos en la realización de su trabajo profesional.

Será importante en todos los casos, orientar al joven pero no decidir por él, ayudarlo en el análisis de sus cualidades y limitaciones respecto a una carrera, o hacerle notar las ventajas y desventajas de la misma en la realidad laboral.

Hay que recordar que este es un momento crucial en la vida de los adolescentes, el sistema lo obliga a definirse por una, cuando el abanico de posibilidades es tan amplio.

Cuántos jóvenes han aplazado esta decisión durante un año o a veces nunca la toman ?

Hasta la mejor decisión tiene un riesgo, y esto no es sencillo para un adolescente de 17 u 18 años, con el peso de las opiniones de sus padres, de sus profesores y de sus amigos. Se cuestiona, ¿si eso es lo que más le conviene ?, ¿ si a eso se va a tener que dedicar toda su vida? , y ¿si se equivoca ?, y ¿si una vez que ha iniciado sus estudios se da cuenta de que no cubre sus expectativas ?.

Muchos alumnos universitarios reconocen que su decisión no fue la correcta, entonces estos tendrán que empezar de nuevo el proceso de tomar una decisión, probablemente tendrán que cambiar de universidad.

Los propósitos de la universidad no son siempre los del alumno, en ocasiones estos últimos no han precisado que obtendrán de su formación además de un título. Parece ser que durante todo el tiempo que él acada a la universidad habrá que poner estos objetivos de manifiesto, a través de los profesores con sus asignaturas, los preceptores y los directores.

La universidad habrá de formar a través de la educación "un tipo humano -desarrollado con personalidades originales e irrepetibles- físicamente sano emocionalmente equilibrado, culto y capaz de aprender, sociable y comprometido con las necesidades actuales de la humanidad, sensible a , y creador de las distintas manifestaciones culturales (saberes científicos y humanísticos, producciones artísticas y técnicas...), creador de futuro por medio del trabajo y abierto a la trascendencia. La máxima aspiración será que el muchacho adquiera -libremente- un compromiso y quede caracterizado por el sistema de valores jerarquizados que se le proponga." <sup>11</sup>

En un concepto muy ambicioso y amplio como ambicioso es el joven que desea "comerse el mundo de un bocado" y ambicioso es el deseo de sus profesores de servirle en este camino.

También se puede observar aspectos muy importantes de destacar como es:

1. Respeto a la personalidad del alumno.
2. Adquisición del conocimiento científico humanístico y la cultura.
3. Sensibilidad, compromiso y aportación a los problemas de la humanidad.
4. Disposición, libertad responsable, voluntad para trascender y madurez.

No se puede negar que todos los profesores universitarios quisiéramos observar en nuestros alumnos estos rasgos al terminar su preparación académica.

Pensar en la formación integral de los alumnos, que manifiesten calidad humana, técnica y profesional, es una tarea de cada día no sólo para el profesor, sino principalmente para el alumno.

En este sentido, encontramos en el aula alumnos que tienen un mayor o menor grado de madurez. Esta se manifiesta en sus acciones, algunos dominan unos aspectos y son superficiales o dependientes en otros.

Estas características tienen como desventaja en la heterogeneidad en la adquisición del conocimiento pero la ventaja de enriquecer las clases con la colaboración y el conocimiento que da la variedad de los alumnos. Ningún profesor desearía tener un grupo con iguales características, habilidades, conocimientos y actitudes en sus alumnos. Lo que sí desean son alumnos que estén dispuestos y sean capaces de asumir sus responsabilidades.

"David Mc. Clelland, señala en sus investigaciones que las personas con *motivación al logro* tienen ciertas características en común:

- a) La capacidad de establecer metas altas, pero alcanzables.
- b) Una mayor preocupación por el logro personal, más bien que por las recompensas del éxito.
- c) El deseo de una retroalimentación (feed back) relacionado a la tarea (como la estoy haciendo) más bien que de una retroalimentación de actitudes (cuánto me estimas o cuánto aprecio mis cosas)."<sup>82</sup>

---

<sup>82</sup>VELAZQUEZ MASTRETTA G. *El Liderazgo del Profesor Universitario*, p. 82

Ojalá, los alumnos enfocaran toda su fuerza y su atención en estos aspectos, compitiendo consigo mismo y no con los demás, pensarán en aprovechar las oportunidades que les ofrecen sus compañeros, sus profesores y la misma universidad y no se paralizarán ante el miedo al fracaso, analizarán con toda exigencia su propio desempeño y no gastarán tanta energía evaluando a sus profesores y al ambiente que les rodea.

Aprovecharán con mente y cuerpo cada minuto que pasan en clase, que platican con un profesor o leyendo un libro por que el tiempo y la experiencia de ser alumno universitario, de ser una persona privilegiada en esta sociedad, se acaba demasiado rápido y la experiencia no se vuelve a repetir.

### III. 5. EL PROFESOR UNIVERSITARIO.

Referirse al profesor a cualquier nivel educativo resulta difícil, pero aludir al profesor universitario es todavía más complicado...

Porque estamos tratando de una figura tan polémica en todos los ambientes educativos, sociales, económicos y políticos; así como en todas sus facetas, docente, amigo, ..... orientador, comunicador, investigador, líder y cuantas más se podrían mencionar.

¿ Por qué los libros que tratan sobre las características del docente mencionan una lista demasiada extensa de características que debe tener un profesor ?

¿ Por qué al observar los pasillos de una universidad encontramos que todos y uno de ellos son tan diferentes, unos llevan muchos libros, otros ninguno, unos van de prisa, otros pueden pasar horas platicando con sus alumnos, unos son muy alegres, otros son formales y tímidos ?

Sin embargo, todos son profesores, todos enseñan: una idea, un tema, una teoría, una postura ideológica. . .

Todos muestran una habilidad: una forma de comunicarse, una manera de controlar al grupo, un modo de organizar las ideas, la facilidad para dirigir proyectos, una posición para premiar o reprender, una prestancia. . .

Todos desean ser ejemplo: de orden, de exigencia, de servicio, de perseverancia, de estudio, de puntualidad, de comprensión, de honestidad, de generosidad, de vida. . .

Y todos se paran frente a los alumnos, a tiempo o no, con inquietudes o sin ellas, con disposición o sin ella, con problemas o sin ellos, con aliento o sin él, con miedo, con alegría, con seguridad o con todo a la vez.

Y así se puede continuar con la infinidad de características y situaciones que caracterizan a un profesor. Todo esto nos llevaría a pensar que es indescriptible el perfil del profesor, a que por lo mismo se tiene una imagen tan desvirtuada de él, o como en algunos casos se piensa que aquellos que no definieron su vocación se dedican al magisterio, también se piensa que es una subprofesión o que cualquiera puede ser profesor es otra postura en que se ha conceptualizado esta actividad humana.

En todas las épocas y en todos los ambientes existen diversas opiniones positivas y negativas al respecto, un enfoque positivo es aquel que se le a dado al profesor, al compararlo con el del sacerdocio o la del médico por la entrega por la entrega personal hacia el otro, que caracteriza esta actividad y por la vocación que se requiere para realizarla.

Asimismo, hay muchas comunidades en donde el profesor es sumamente reconocido por ser "el que más sabe" y el que está dispuesto a orientar a los demás estableciendo proyectos lineamientos y realidades para el logro del bien común.

En primer término es necesario distinguir que un "... profesor es primero y sobre todo *una persona* y esto es lo más importante y determinante de él."<sup>83</sup> Su personalidad es única, su vocación, la forma en que la haya descubierto, su imagen, su entrega, su trabajo docente, sus conocimientos, sus habilidades y sus actitudes también lo son. Y en este sentido debe ser conceptualizado con la dignidad y el respeto que todo ser humano lo tiene. Asimismo a diferencia de otras profesiones, la de profesor es una actividad humana loable que requiere de una gran disposición física, mental y emocional para realizarla.

Igualmente hay que aclarar que en todos los ambientes hay buenos y malos profesionistas, la diferencia está en querer mejorar nuestras limitaciones.

En el caso del profesor universitario "por la índole de su profesión, y lo interdisciplinario de sus deberes didácticos, debe procurar con máxima atención este perfeccionamiento propio de la docencia por cuanto no solamente le interesa a él, sino que interesa directamente a otros."<sup>84</sup>

Definitivamente, es una realidad que el que no se actualiza se vuelve obsoleto en cualquier profesión, pero en el caso del profesor la actualización se vuelve imperante desde el momento en que es la responsable de la preparación de los profesionistas que conducirán al país y por lo tanto debe tener los elementos para desarrollar el potencial humano de sus alumnos. Trabaja con la

---

<sup>83</sup>COMBS, Arthur. W. et al. Claves para la Formación de Profesores. p. 28

<sup>84</sup>VELAZQUEZ MASTRETTA. G., op. cit., p. 17



materia prima más valiosa delicada y sensible que puede existir y por lo mismo requiere cumplir con su deber para evitar perjuicios a la sociedad.

De esta forma el trabajo docente tiene una faceta trascendental, el profesor se convierte entonces en un agente de cambio individual y socialmente, el único problema es que el primero que debe cambiar es él.

Un profesor no puede lograr cambios en sus alumnos sino puede lograr cambios en sí mismo, no puede pedir a sus alumnos que se actualicen si él no lo hace, no puede formar hombres virtuosos si él no lo es. Porque la "talla humana del Profesor Universitario se mide por lo que da, por lo que aporta, no por lo que recibe."<sup>65</sup> Es el ejemplo humano de cada clase, de cada día, lo que demuestra su calidad profesional, y humana.

El profesor deja huella en el espíritu de sus educandos una huella que en ocasiones ha definido la vocación de sus alumnos, o un aprendizaje tan significativo que los alumnos alcanzan verdaderos cambios en su forma de ser.

A la vez el profesor es un líder porque tiene la autoridad formal que una institución le confía para guiar a un grupo de personas en formación. También tiene la autoridad moral por sus conocimientos y experiencia profesional. Y su trato con los alumnos le da un liderazgo informal. Al ejercer este liderazgo logra productividad en el proceso enseñanza-aprendizaje, pero "... la esencia de la productividad está en hacer las cosas con amor."<sup>66</sup>

Y al respecto G. Velázquez <sup>67</sup>señala que el profesor debe tener 3 habilidades: la técnica, la humanística y la conceptual.

---

<sup>65</sup>ibidem. p. 18

<sup>66</sup>ibidem. p. 19

<sup>67</sup>cf. ibidem. p. 29-33

Establece en la primera los conocimientos especializados las técnicas y las herramientas de nuestra especialidad.

En la segunda enfatiza que los profesores deben manejar con habilidad las relaciones con la gente, la sensibilidad a la comunidad universitaria, la cooperación efectiva del alumnado, la aceptación de puntos de vista y la motivación. Esta relación debe guardar siempre con fines constructivos al escuchar, intercambiar, acoger y confiar en los alumnos.

Y la habilidad conceptual que implica la capacidad de ver a la Universidad como un sistema, la conexión entre sus departamentos, sus áreas, sus planes de estudio, su asignatura y la relación que esta guarda con las otras materias, el contexto universitario, la cultura y las fuerzas de la sociedad. Debe reconocer claramente como se ven afectados unos con otros.

Esta globalización de ideas del párrafo anterior son afines con otros autores que enfatizan estas ideas sobre el profesor desde diferentes puntos de vista:

- El profesor es una persona.
- El profesor debe conocerse bien a sí mismo.
- El profesor percibirá su entorno mediato e inmediato en función de su propia percepción y se sabe capaz de resolver problemas.
- El profesor debe ser hábil en el manejo de las relaciones humanas que tienen como principio la comunicación eficaz y como fin la personalidad madura.
- El profesor debe ser puente de relaciones importantes entre los alumnos, los directivos de la institución, otros miembros de la comunidad universitaria, los padres de la familia, y la sociedad en general.
- El profesor debe ser líder en la medida en que genera cambios positivos, es sensible a estos, se adapta y tiene apertura porque no sólo propicia el aprendizaje en los demás sino el de sí mismo.

- El profesor debe investigar por que su trabajo es una constante toma de decisiones.
- El profesor debe conocer a fondo la naturaleza humana y por consiguiente la de la educación para poder estar comprometido verdaderamente con su carácter de "educador". El profesor se considera digno de confianza, capaz de ser acogido por las personas, valiosas, íntegros y merecedoras de respeto.

Por ejemplo Arthur W. Combs establece que "quien es buen profesor ha encontrado maneras para valerse de sí mismo, de su talento y de su entorno en una manera tal que ayuda a sus alumnos y se ayuda a sí mismo para conseguir su propia satisfacción y la de la sociedad. Podemos definir formalmente al profesor eficaz como un ser humano único que ha aprendido a hacer uso de sí mismo eficazmente y a llevar a cabo sus propios propósitos y los de la Sociedad en la educación de otras personas."<sup>88</sup>

García Hoz define cuatro "... caminos de realización de la vocación pedagógica: la docente, la orientadora, la función de gobierno y la función de estudio."<sup>89</sup>

En la función docente el mismo autor <sup>90</sup>toma predominio la comunicación que:

- permite el contacto entre profesor-alumno
- es el medio de manifestar el clima psicológico de la relación
- debe ser objetiva para los dos (maestro-alumno) para que estén vinculados al

mismo objeto de conocimiento

- está constituido tanto para el docente como para el que aprende por el contenido de enseñanza.

<sup>88</sup>COMBS Arthur, et al., op.cit., p. 31

<sup>89</sup>GARCÍA HOZ Víctor, op.cit., p. 169.

<sup>90</sup>cf., idem.

Como Orientador el enfoque es el propio sujeto y aquellos elementos que constituyen el mundo del que necesita ser orientado.

La función directiva engendra el conocimiento de todos los elementos del sistema educativo.

Y la función de estudio es aquella de investigar la realidad educativa para confrontarla con sus ideas pedagógicas.

José Luis Gonzales Simancas afirma que un profesional de la educación no es sólo es guía del proceso educativo de sus alumnos, también considera que debe tener actitudes "tales como las propias del orientador -actitudes de aceptación, respeto, comprensión, etc.-; los que van ajeno a la función erevitable de conductor o líder de grupos -actitudes de servicio de superación del individualismo, de cooperación de coordinación del trabajo, de potenciador de todos los recursos-, de los que requiere la dimensión investigadora del que estudia y busca en su propio que hacer -actitudes de autoerficia, autovaloración de reflexión sobre los datos, de sistematización y síntesis...; y, finalmente, de la fusión de todas ellas que se necesita realizar en torno a la actividad dentro del aula, que es la que le ocupa mayor número de horas, y donde debe ponerse en juego, al maxime, el caracter multi,dimensional de la profesión de educador."<sup>91</sup>

Se ha podido resaltar explícitamente la importancia y las características del profesor universitario, su necesaria presencia e influencia en el proceso enseñanza-aprendizaje, los roles, y por consiguiente sus funciones en el sistema de educación superior. Y ante esta realidad es evidente que el docente universitario tiene un reto, un compromiso verdaderamente difícil de lograr.

---

<sup>91</sup>GONZALES SIMANCAS, J.L. OTERO O. F., op.cit., p. 42.

Es de especial interés en este trabajo de investigación el profesional de la educación en el nivel universitario, si se parte del hecho de que en el México actual, es muy bajo el porcentaje de personas que terminan sus estudios en este nivel podemos asegurar que son menos las que terminan estudios de postgrado. De esta forma es evidente que la población con la preparación necesaria para pertenecer al claustro universitario también lo es. Y si a esta situación se le agrega las notas distintivas que la vocación pedagógica requiere, bajo las condiciones sociales, económicas y políticas actuales se observa que es un grave problema del sistema educativo nacional.

Es bien sabido además, que la educación del magisterio ya sea pública o privada está destinada a la formación de profesores en cada nivel educativo, es decir los jóvenes que desean dedicarse a la educación preescolar, reciben una formación específica para educar al alumno de primera y segunda infancia y así también existe una preparación académica para el profesor de educación básica, educación media y media superior. Pero en el caso de la educación universitaria no hay una preparación exclusiva.

Por lo tanto, el resultado es que los profesores en el nivel universitario son profesionistas que acuden a impartir su asignatura algunas horas y su actividad laboral principal es un negocio, una empresa en donde desempeñan su profesión de tiempo completo.

Hay muchas razones por las cuales han decidido regresar a la universidad a dar una materia dentro de los cuales se puede mencionar los siguientes:

- Retribuir a la sociedad por la preparación que han recibido.
- Interés por la juventud.
- Status, curriculum y prestigio por ser catedrático en el nivel universitario.

- Interés por la docencia para la realización de proyectos de investigación.
- Por mantenerse actualizado, etc...

En las universidades existen diversos criterios para la selección de profesores, pero el básico es haber concluido sus estudios universitarios y tener experiencia laboral de preferencia en la materia que impartirán. También hay profesores que tienen una larga trayectoria en la universidad y han dedicado su vida al trabajo docente así como aquellas personas que al jubilarse pueden abocarse a esta actividad.

Así, abogados, médicos, ingenieros, arquitectos, administradores, imparten clases en las universidades, por tener un título universitario o en el mejor de los casos un título de maestría o doctorado pero muy pocos de ellos están preparados didácticamente para ejercer la docencia.

Y en este sentido, la reflexión básica es ¿se puede engañar al alumno? No, definitivamente el alumno se percata fácilmente de que su profesor sabe mucho sobre la asignatura pero no es capaz de transmitirla y transformarla en un nuevo aprendizaje para él. "No hay nada que desaliente más al alumno que el profesor ignorante y necio. Ignorante de su capacidad para comunicarse, para motivar, para dirigir grupos. Necio por no saber enfrentarse con él mismo, por no darse a los demás."<sup>92</sup>

Cómo enseñan los profesores-profesionistas a sus alumnos sin un conocimiento profundo del mismo, sin bases psicológicas del aprendizaje y sin herramientas didácticas ?

Los profesores enseñan del mismo modo que les han enseñado a ellos, las experiencias de aprendizaje están íntimamente vinculados a la persona que lo establece y las que las vive, de tal

---

<sup>92</sup>VELAZQUEZ M., *op.cit.* p. 19.

forma que se refleja un modo de pensar de sentir y de ser y siempre con un fin. Estos fines dependen del concepto de hombre que sitúan y de lo que debería ser el proceso educativo. "Por eso la crítica más negativa que podemos hacer de un educador no es la de haber fracasado en sus instituciones, sino la de no poder saber si fracasó o no, porque no sabía a dónde iba."<sup>93</sup>

Asimismo, "cuando fracasan es casi siempre por que han sido incapaces de transmitir lo que ellos saben de manera que los estudiantes noten la diferencia."<sup>94</sup>

"Es el mejor modo de transmitir cultura el conjunto de exposiciones monótonas o rutinarias, de lecciones explicadas, que a veces parecen dominar en exclusiva la actuación docente de los profesores universitarios. . .?"<sup>95</sup> Esto es una realidad de la vida universitaria y cierto es que cada profesor tiene su propio método pero en realidad cuando se hace referencia a métodos adecuados o inadecuados, se pone de relevancia a que, cada docente los encuentre eficaces con lo que cree procedente de acuerdo a lo que conozca sobre los fines de la educación.

Por lo tanto, y no por que el método no sea importante, al contrario lo es y mucho para la educación va más allá.

"El buen profesor no es el que se comporta de una manera determinada. Es como un artista, habilidoso para facilitar el desarrollo eficaz de sus alumnos."<sup>96</sup>

¿ El profesor universitario tiene derecho a recibir perfeccionamiento didáctico en las universidades ? Debe prepararse para ejercer su función docente en forma eficaz ?

---

<sup>93</sup>ISAACS David, *Teoría y Práctica de la Dirección de los Centros Educativos*, p. 94.

<sup>94</sup>COMBS Arthur, *et al.*, *op.cit.*, p. 46

<sup>95</sup>GONZALEZ SIMANCAS, J. L.OTERO O. F., *op.cit.*, p. 21.

<sup>96</sup>COMBS Arthur, *et al.*, *op.cit.*, p. 29.

La respuesta ante estas interrogantes es SI, la experiencia y la realidad de la universidad lo demuestra. Hay infinidad de investigaciones y libros que a lo largo de sus páginas argumentan, la necesidad y la trascendencia que tiene el perfeccionamiento de profesores universitarios.

Es un tema polémico, analizado y prioritario de la Educación Superior porque trae consigo algunas dificultades que a continuación se mencionan para entender la situación.

1. "El sector que paga menos a los profesionistas es el universitario, y por tanto existe un flujo mayor de personal capacitado hacia afuera que hacia adentro de las universidades."<sup>97</sup>

Es decir, el personal capacitado busca oportunidades en otros sectores que no es el educativo por la necesidad de verse más favorecidos en la retribución económica de su trabajo. El magisterio es una labor de gran responsabilidad para el que la ejecuta y sin embargo no siempre es bien remunerado, mucho menos se puede pensar que se invertirá en su capacitación.

2. Inadecuada preparación y actualización para el desempeño de sus tareas específicas, imprecisión normativa en las actividades del personal académico, en sus atribuciones y responsabilidades.

3. Falta de precisión en aspectos cualitativos y cuantitativos para satisfacer los requerimientos de recursos humanos, así como descuido en la superación y eficiencia del personal académico.

4. Escasa e insatisfactoria formación pedagógica por la indefinición de programas de formación de profesores e investigadores.

---

<sup>97</sup>SEP. - ANUIES. Administración de la Educación Superior, p. 179.



5. Ausencia de mecanismos propios de la institución para la incorporación de profesores de alto nivel. Solo hay 6100 personas dedicados a la investigación en instituciones de educación superior de los cuales el 60% trabajan en el D. F. de acuerdo a datos del CONACYT.

6. Condiciones precarias para la preparación, actualización y profesionalización de la docencia en la educación superior.

7. Criterios confusos en los procedimientos para la contratación, estabilidad y promoción de los profesores.

8. Falta de información sistematizada sobre las dificultades que realizan las instituciones en los esfuerzos por elevar la calidad de los servicios docentes.<sup>98</sup>

9. Prioridades administrativas sobre las académicas por falta de visión y conocimientos pedagógicos de Directores y administradores de las universidades.

A pesar de los problemas mencionados, se puede decir que una gran preocupación en México se debe precisamente a la necesidad detectada sobre el impulso y atención que requería la educación superior, sobre todo en la formación pedagógica de sus profesores. Este impulso se da a partir de 1971 y continúa hasta la fecha.

Así fue como se propagaron proyectos de grandes dimensiones por parte de las universidades, por la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior A.N.U.I.E.S., por la Secretaría de Educación Pública S.E.P., y por centros de investigación como el CONACYT. También la Universidad Nacional Autónoma de México UNAM participó sobre

---

<sup>98</sup> *cf.*, ANUIES., *op.cit.*, p. 71

todo a través del Centro de Didáctica que pasó a ser el centro de Investigaciones y Servicios Educativos CISE.<sup>99</sup>

¿En qué porcentaje se ha alcanzado el mejoramiento de la práctica docente ?

¿Sabemos qué se ha logrado ?

¿Ha logrado el docente un cambio en sus prácticas educativas propias de la universidad tradicional o ha alcanzado él y el sistema las reformas académicas esperadas ?

¿En qué forma intervienen los problemas que enfrenta el país para lograr estas transformaciones en la educación universitaria ?

¿Conocer nuestra problemática universitaria nos permitirá encontrar las alternativas adecuadas ? ¿Dependerá de cada institución de educación superior la formación de sus docentes ?

Estas preguntas tiene el propósito de propiciar la reflexión y promover la investigación sobre el tema.

El profesor-profesionista necesita lograr la excelencia educativa, porque la responsabilidad que debe cumplir es única y trascendente. El alumno con el que trabajamos hoy no volverá a estar ni en las mismas condiciones, ni en el mismo proceso de madurez, ni en la misma disposición que hoy, por lo tanto no se puede arriesgar la oportunidad que el día de hoy se tiene.

No podemos escatimar ningún esfuerzo en preparar al profesor que educa al alumno, eje central de la actividad académica.

Los educadores universitarios requieren estar en un proceso de perfeccionamiento constante, porque nadie se compromete con lo que no conoce, y por lo tanto las consecuencias son graves.

---

<sup>99</sup> *cf.* EZCURRA Ana María, et al. *Formación docente e innovación educativa*. p.13.

México requiere educadores universitarios con actitud de entrega, de servicio, de honestidad, de colaboración y de renovación para poder formar integralmente a la persona.

### III. 6. EL PROCESO DE MEJORA CONTINUA DEL PROFESOR Y LA EXCELENCIA EDUCATIVA.

En este punto se trata de definir el proceso de mejora continua, qué significado tiene en la educación y cómo este proceso implica la excelencia educativa.

El proceso de mejora continua está vinculado con el ser humano desde el momento en que la naturaleza humana es perfectible.

De la misma forma se engendra en la educación, cuando la meta de la educación es el perfeccionamiento del hombre. Este a su vez es el protagonista de su propio proceso de mejora continua tiene un proyecto de vida, claro, definido y a pesar de estar bajo circunstancias adversas, es capaz de lograrlo.

En el caso del profesor, éste se convierte en el guía del proceso de mejora continua de sus alumnos en un determinado periodo de su vida.

Por lo tanto este proceso en la educación, es la búsqueda sistemática de nuevos conocimientos sobre los sistemas educativos.

Y para el profesor es la esencia de su quehacer educativo.

"En la perspectiva de tener que apoyar y fomentar el desarrollo universitario, es urgente volver a considerar al profesor como el principal agente de este desarrollo, y replantear el esquema de su formación como un proceso permanente y participativo de búsqueda e

implantación de soluciones a los problemas de la universidad: de investigación y de innovación."<sup>100</sup>

En este sentido el profesor es el elemento básico el proceso de mejora continua desde el momento en que su actividad total en las instituciones de educación universitaria se relacionan con la docencia, la investigación, la orientación educativa y la difusión cultural.

En páginas anteriores, se ha afirmado que el educador debe estar en constante perfeccionamiento, que el profesor universitario aún más, por sus carencias en la formación pedagógica. También el desarrollo de la tecnología y la automatización ha creado un ambiente que exige a cada uno, conocimientos y habilidades cada vez mayores. Para conseguir esto, será necesario y dependerá de formar profesores que trabajen eficazmente.

Será necesario entonces profundizar sobre las características de la mejora continua. La gran preocupación por la reforma educativa se analiza como una meta urgente de alcanzar y aceptando la idea de la realidad actual tan cambiante se requiere una adaptación constante. "Renovarse o morir" dice el dicho y es cierto. "Renovar es, así, volver a ser joven y vigoroso algo que había perdido o estaba en trance de perder esas cualidades"<sup>101</sup>

Estar conscientes de los problemas, ajustar, actualizar previendo las circunstancias del mañana. Nadie puede asegurar como será la educación dentro de 10 o 20 años, personas e instituciones deber renovarse pero permanentemente, por que no sólo se trata de las dificultades de hoy, sino las de mañana; sobre todo en educación que significa siempre construir no destruir, si no mejorar por que la educación busca realizar sus propósitos. "Si la renovación no se opera más que de tiempo en tiempo -o de siglo en siglo- no tiene razón de ser. O nos renovamos de

<sup>100</sup> *ibidem*, p. 23

<sup>101</sup> GONZALEZ- SIMANCAS, Oliveros F. OTERO, *op.cit.*, p. 14

continuo o no seremos como debemos. O las cosas se renuevan permanentemente o se anquilosan."<sup>102</sup>

No es posible que cerremos los ojos a los cambios que manifiestan las actuales generaciones de estudiantes universitarios. Ahora piensan, saben, hacen, quieren de diferente forma y son tan diferentes a las generaciones pasadas, este comentario es en función de aspectos positivos o negativos.

Y así mismo, no podemos negar que son el resultado de la educación que los profesores les hemos propiciado, son el cúmulo de experiencias, un ambiente tan estimulante que el mismo hombre ha creado.

¿Será el resultado de un proceso de mejora con propósitos claros para el final de este siglo o fue un conjunto de innovaciones sin sentido ?

"La falta de *renovación permanente* - la ausencia de una actitud de renovación continua-, puede llevarnos o quedarnos en <<lectores de lecciones>>, . . . Si seguimos así, es posible que llegue a fraguar sin remedio un <<estado de cosas>> en el campo de la educación, que no tenga más solución posible que la <<revolución permanente>> y violenta de quienes la padecen en su persona."<sup>103</sup>

A la presente realización de este trabajo interesa el establecimiento de una mayoría continua en la educación superior a través de la excelencia de la acción educativa. Por lo tanto es necesario que las universidades, sin hacer a un lado a la familia en los centros educativos, en los grupos sociales sean ámbitos propios de la educación.

---

<sup>102</sup> *Ibidem* p. 19.

<sup>103</sup> *Ibidem*, p. 22.

Si se pretende que la universidad sea un ámbito propicio para el proceso de mejora continua hay que hacer mención a los problemas que ésta enfrenta, aunque el primer apartado de este capítulo ya se han manejado los fines de la universidad.

Algunos problemas que enfrentan las universidades del país son:<sup>104</sup>

1. Concentración excesiva de la población en algunas áreas y carreras tradicionales en detrimento de áreas estratégicas y prioritarias para el desarrollo del país.
2. Crecimiento desmesurado de unas cuantas instituciones y escaso tamaño de otras.
3. Dificultad para el desarrollo de un sistema integral de educación superior.
4. Crisis en el funcionamiento de la comunidad educativa, lo que provocó, masificación burocratización y complejidad en el manejo de las instituciones.

Se puede observar la falta de planeación educativa en este nivel educativo, las consecuencias obtenidas ante el crecimiento descontrolado del mismo y el impacto social que ha tenido.

De esta manera, el docente como un agente de cambio en los alumnos, en sus colaboradores, en sus directivos, en su comunidad educativa y en la sociedad es la pieza clave que busca como objetivo la excelencia educativa para que a su vez, ésta repercuta en todos los ámbitos.

El entiende las grandes diferencias que existen entre la teoría y la práctica, entre las ideas y la realidad.

---

<sup>104</sup> *cf.* ANUIES., *op.cit.*, p. 69.

## ¿ Y QUE ES LA EXCELENCIA EDUCATIVA ?

Los problemas que vive la educación de todos los niveles educativos, como también la universidad, confluyen en un problema central: la calidad académica que se logra con actitudes de madurez personal y las convicciones intelectuales profundas que sirven para tomar decisiones.

La excelencia educativa implica hacer, hacer bien las cosas y hacerlas bien a la primera, es decir tener calidad. Para obtener resultados de calidad, quien hace requiere primero preocuparse por ser un ser humano de calidad humana y profesional.

La excelencia es el ideal supremo del individuo y de las organizaciones, la excelencia es hacer algo en forma magistral, sobresaliente y extraordinaria.

El proceso educativo debe generar el hábito por la mejora continua, así como las empresas miden su efectividad en la calidad de sus productos y tienen la meta de "cero defectos" así mismo en la educación y con razones de más peso los directores y profesores deben preocuparse por evitar errores en la generación de ideas y en la toma de decisiones. Así como el ingeniero cuida cada uno de los pasos del proceso de producción, así el profesor debe estar atento y ser sensible al proceso de enseñanza-aprendizaje de sus educandos. El ingeniero que revisa minuciosamente su producción evita los defectos, el profesor deberá hacerlo doblemente, porque hay que recordar que el ingeniero debe procesar nuevamente, el profesor no podrá hacerlo. Es decir, aunque el profesor trate de corregir los errores cometidos, ha dejado una huella en el educando cuando fracasan o cuando han logrado el éxito, el alumno no volverá a experimentar la misma situación bajo la misma percepción; el bagaje de sus experiencias se ha incorporado de una u otra forma a su personalidad.

Por eso "si el profesor no emplea, *profundamente comprometido*, sus habilidades y poderes en la búsqueda de la excelencia educativa, son inevitables los resultados mediocres y deficientes."<sup>105</sup>

### III. 7. LA SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE MEJORA CONTINUA.

El país cuenta con más de 280 instituciones universitarias algunas consolidadas académicamente, otras están en proceso y unas más cuyo desarrollo es débil.

Es real la insuficiencia de la preparación académica de los profesores, alumnos con bajo rendimiento, planes de estudios obsoleto, enseñanza pésima y expositiva, egresados mal preparados y sin formación social.

Por otra parte la investigación no se vincula con las necesidades institucionales y las de la sociedad, así como la incongruencia entre los grupos de presión.

Resulta imperativo mejorar la calidad académica de la educación superior, a pesar de la crisis económica y social las instituciones tiene capacidad para realizar cambios positivos en la resolución de sus problemas y del desarrollo del país. Esto presupone emprender acciones concretas en todos los elementos del quehacer institucional.

El mejoramiento de la calidad de la educación superior exige educación de procesos, coherencia, eficacia, congruencia en sus funciones, adecuación de las condiciones institucionales, preparación idónea del personal, formación de los estudiantes y compromiso con los fines de la educación superior.<sup>106</sup>

---

<sup>105</sup>VELAZQUEZ M. *op.cit.*, p. 60

<sup>106</sup>*id.* ANUIES, *op.cit.*, p. 87



A esta situación se aúna la situación del país en el contexto internacional. Con la firma del Tratado del Libre Comercio se incrementarán los cambios que requieren de recursos humanos más preparados y por lo tanto la sistematización del proceso de mejora continua es el punto de partida para fomentar una educación que forme científicos.

"Este tipo de educación deberá cumplir entre otros con los siguientes objetivos:

- Introducir al alumno en el mundo científico y tecnológico de su época;
- Añadir la enseñanza de conocimientos y habilidades nuevas a las ya tradicionales;
- Incluir las nuevas tecnologías aplicables al mejoramiento de la enseñanza, así como hacer más eficiente al sistema educativo.
- Incrementar la cantidad y calidad del conocimiento aprendido alargando los días de clase y las horas de aprendizaje diarias en cada ciclo escolar.
- Institucionalizar la educación continua como un fenómeno propio de una sociedad basada intensivamente en la producción del conocimiento."<sup>107</sup>

Ante esta necesidad, el sistema educativo está obligado a abocarse al proceso de mejora continua, al perfeccionamiento de los profesores universitarios y a todos aquellos ( preceptores, orientadores, etc. ) que intervienen en la educación de otros.

El proceso educativo es una labor de años, si el mismo profesor a pesar de su formación académica sigue haciéndose en la relación educativa, a través de la sociedad y ahora hasta con los padres de familia. Por consiguiente, los centros educativos se contemplan como centros de formación permanente y continua.

---

<sup>107</sup>ROMERO MORETT, M., RIVERA VARGAS M. I., "El Tratado de Libre Comercio y sus implicaciones para la educación en el estado de Jalisco", in. EDUCAR pags. 47 - 53.

"Entre las necesidades más comunes que debe satisfacer este perfeccionamiento, identificamos de entrada, tres clases:

- a) Los ordenados a remediar una deficiente formación inicial.
- b) Las relaciones con la mayoría exigida por el perfeccionamiento en el propio trabajo.
- c) La necesidad de preparar a los profesores para que desarrollen responsabilidades distintas..."<sup>108</sup>

El perfeccionamiento de profesores trae consigo una respuesta más elevada, ser maestro de maestros. Un profesor reconocerá el valor de lo que recibe pero se negará a recibir pasivamente el conocimiento. "Lo que los futuros profesores aprendan como resultado de esta experiencia suele ser más duradero de lo que únicamente se les explica"<sup>109</sup>

Se ha explicado la necesidad de preparar a los profesores pero cabe aclarar que tampoco es fácil persuadirlos para que cambien su forma de enseñar, tampoco es sencillo incorporarlos a un programa de perfeccionamiento, en ocasiones su temor a ser expuestos frente a sus compañeros y a ser evaluados es más grande que en los alumnos universitarios.

La sistematización del proceso de mejora continua es complejo a pesar de ser necesario. La experiencia muestra que hay diversos factores que influyen profundamente en su actitud frente al hecho de asistir a una actividad de actualización didáctica, como se presenta a continuación.-

- Muchos consideran que no lo necesitan, esta postura es la más radical puesto que no creen que haya nuevos elementos que aprender, para ellos no cabe la posibilidad de que el pedagogo pueda decirles como mejorar su clase puesto que no hay nada que mejorar, sus alumnos

---

<sup>108</sup>VÁZQUEZ Gonzalo., *op.cit.*, p. 38.

<sup>109</sup>COMBS Arthur., *et.al.*, *op.cit.*, p. 68.

están contentos, es muy exigente y están aprendiendo. Por lo tanto no conciben el carácter de la capacitación para su desempeño docente, ellos ya tienen la teoría y experiencia.

- Otro grupo es aquel que tiene la disposición para acudir pero se muestra escéptico durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, cuestiona el trabajo, crea polémica, observa y analiza al expositor, critica durante y al final de las sesiones, enfatiza sus éxitos como profesor y pocas veces hace referencia de sus fracasos, muestra sus habilidades, es confiado y seguro de sí mismo.

- Un último sector de participantes son los que constantemente solicitan orientación pedagógica, reconocen sus fuerzas y sus debilidades ante la planeación, la realización y la evaluación. En ocasiones los resultados de sus clases les provocan mucha tensión y angustia y los más extremistas quieren una receta para cada situación.

Son los más dispuestos, los más atentos, los más abiertos intelectualmente y también los más humildes. Otorgan reconocimiento y agradecen profundamente la transmisión de los conocimientos y de la experiencia, del expositor.

Al iniciar las actividades propias de un curso, todos se muestran muy serios, formales, callados, se puede decir que nerviosos. Conforme se realizan actividades de integración y el contenido se relaciona con su trabajo con los alumnos cambian su actitud, se relajan, participan, son creativos, se integran. Al final todos desearían mantenerse en constante actualización, están motivados seguros de que los conocimientos habilidades y actitudes asimilados serán la base para su trabajo dentro y fuera del aula, reconocen que son ellos y nadie más que ellos, los que deben empezar por cambiar, por proponer acciones concretas a realizar, los que pueden realizar y evaluar eficazmente.

Este es el momento más importante de todo el proceso de perfeccionamiento docente, por que se les ha infundido en cambio, una inquietud y una expectativa.

El maestro convencido de la necesidad de cambiar, de elevar su calidad humana y profesional para elevar la de sus alumnos, de la institución y de la Sociedad requiere apoyo, seguimiento, retroinformación, recursos, orientación, estímulos, reconocimiento, etc.

Entonces, adquiere realce la necesidad de que la Institución sea la responsable de dar esto al profesor. Así como la Institución le ha confiado la responsabilidad de preparar a sus alumnos no sólo técnicamente sino humanamente también, es obligación de la Institución corresponder al crecimiento de sus profesores que finalmente son los que prestan el mayor servicio, a los alumnos, día tras día, mes con mes, año con año.

Por lo tanto la sistematización del proceso de mejora continua, no puede corresponder a unos cuantos, debe ser necesario para los alumnos, para el personal docente y administrativo que son los que tienen mayor peso en la actividad operativa; pero debe ser el elemento más importante para los directivos, no sólo estratégicamente, sino para ser operada por ellos mismos. Primero que los demás, ellos deben ser el ejemplo que "arrastre a los otros" a realizar una mejora continua.

Por lo tanto el proceso de mejora continua debe ser sistematizado por la Universidad para lograr que sea piedra angular de su filosofía educativa, de sus objetivos curriculares, de un sistema, de sus métodos, de sus decisiones, de sus políticas, y reglamentos, de sus métodos, de sus decisiones, de sus políticas, y reglamento, de sus investigaciones etc.

Son los directores de una institución los primeros obligados a actualizarse no sólo en cuestionar administrativas y directivas sino en aspectos pedagógicos porque dirigen la educación de muchos, sus decisiones siempre tienen finalidades educativas, y de bien común y no pueden estar al margen de las necesidades de sus alumnos ni de sus profesores, porque su trabajo es servirles, está dirigido a ellos y el poder, la autoridad, la magnitud de sus decisiones y el alcance de sus realizaciones debe ser de servicio.

¿A quién?

A los protagonistas de la educación, al binomio educando-educador y de esta forma a la sociedad mexicana.

### PRINCIPIOS BASICOS PARA EL PERFECCIONAMIENTO DE PROFESORES

Todo perfeccionamiento docente tendrá objetivos definidos, un contenido ambicioso una metodología apropiada para la educación del adulto, actividades que propicien la creatividad, recursos de calidad y una evaluación constante.

Es básico que el proceso de enseñanza-aprendizaje para el profesor en el aspecto docente, esté muy bien pensado pues no podría haber la falta de planeación o evaluación, así como una nefasta esta instrumentación. Este es el fuerte del pedagogo su característica distintiva debe ser la ejecución de su tarea educativa como el mejor servicio de calidad profesional y humana. Porque "el profesor está enseñando la manera de enseñar tanto como lo que se va a enseñar, aunque esto puede que no se lo proponga. . . hay un dicho entre los educadores: <<Los profesores enseñan del mismo modo que han aprendido, más bien que como se les enseña a enseñar>>."110

El pedagogo debe estar muy consciente de su papel y algunos principios básicos a considerar:

1. Manejar un enfoque inductivo que lleve al aprendizaje por el descubrimiento y hallazgo personal.
2. Ubicar al profesor en la realidad para que el aprendizaje sea significativo.
3. Clima emocional adecuado.

---

110 *idem.*

4. No perder de vista las diferencias individuales y los problemas reales de cada uno.
5. Hacer uso de la metodología participativa en donde la discusión y el trabajo de conjunto exista.
6. Buscar el conocimiento, la crítica y la interpretación de sí mismo y del mundo en que está inmerso.
7. Respetar al profesor con espíritu de libertad respecto a sus decisiones. <sup>111</sup>

En la misma línea Robert Blume, en su artículo <<La humanización de la formación del profesorado>> define aspectos importantes para la formación de profesores y que a continuación se enlistan:

1. Las personas se comportan de acuerdo con sus elecciones tomadas en un momento dado.
2. El aprendizaje implica adquisición de la nueva información y descubrimiento del sentido que tiene esa información en su vida y cuando pueden utilizarla es cuando se da el vínculo.
3. Es mejor un aprendizaje significativo que un cúmulo de información.
4. El profesor debe sentir una verdadera necesidad de saber lo que va a aprender.
5. Se aprende más fácil y rápido cuando se puede participar en las decisiones sobre su propio aprendizaje.
6. Desarraigar el miedo al error para propiciar la creatividad.
7. En la enseñanza cuenta más desarrollar firmes valores sobre la educación que la objetividad, y no porque ésta no sea importante si no porque la sensibilidad de un docente puede llegar a lograr más.
8. Mostrar respeto y entusiasmo.

---

<sup>111</sup> cf. VAZQUEZ Gonzalo, op.cit., p. 40.

9. Propiciar la higiene mental en los profesores, para que sean personas autorealizadas, creativas, automotivadas y queridas.<sup>112</sup>

Los métodos adecuados para profesores serán el método del caso por la reflexión, análisis y riqueza que tiene su manejo, y por adecuarse para que los mismos profesores los elaboren con base en sus experiencias.

Las investigación sobre problemas educativos, los grupos de trabajo para la generación de ideas y formas de trabajar sesiones de laboratorio, seminario y todos aquellos que manejen una metodología participativa.

A continuación se presenta un estudio de campo con el objetivo de investigar para conocer y posteriormente demostrar gráficamente las características y los intereses de los profesores universitarios de una institución privada ubicada en la ciudad de Guadalajara. El manejo del instrumento buscaba ir un poco más adelante sobre las posibilidades reales de la institución y con miras al futuro perfeccionamiento de los profesores a largo plazo. Sin embargo se requiere que los profesores se capaciten en los aspectos pedagógicos; los resultados del instrumento demuestran la disposición de éstos, por continuar su preparación para acceder al nivel de postgrado por lo cual en el capítulo V, se presenta una propuesta de un Diplomado en Docencia Universitaria.

---

<sup>112</sup>cf. COMBS Arthur., *op.cit.*, p. 175.

## CAPITULO IV

### ESTUDIO DE CAMPO



## PROPOSITO DE LA INVESTIGACION

La presente investigación se propone conocer los intereses a nivel de los profesores de la Universidad Panamericana para estudiar un postgrado que pudiera ser cursado en Guadalajara.

Asimismo, se pretende conocer las posibilidades económicas de los interesados para tal fin.

Se presenta un estudio a fondo sobre los profesores, la correlación de los datos manejados no sólo servirán para este trabajo de investigación, sino para otras alternativas más complejas de postgrados a las que en un futuro puede acceder la Universidad; por lo pronto este análisis servirá de base para la elaboración de un diplomado.

## POBLACION Y MUESTRA

La Universidad Panamericana - Guadalajara cuenta en su planta de profesores, con 220 aproximadamente.

Se entregaron un total de 202 cuestionarios en las 7 escuelas en fecha del 5 de octubre de 1992:

ADMINISTRACION Y FINANZAS	40 cuestionarios
ADMON. Y RELACIONES INDUSTRIALES	27 cuestionarios
PEDAGOGIA	20 cuestionarios
DERECHO	25 cuestionarios
INGENIERIAS	35 cuestionarios
CONTADURIA PUBLICA	25 cuestionarios
MERCADOTECNIA	30 cuestionarios

Se devolvieron contestadas con fecha del 20 de noviembre de 1992, 63 instrumentos, de los cuales 4 mencionaban no estar interesados en Maestría o Doctorado, por lo que fueron anuladas.

La muestra, entonces, es de 59 profesores que constituye el 26.81 % de la población total aproximada.

## PROBLEMA Y JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.

La investigación surge como respuesta a las inquietudes de algunos profesores de la escuela de Pedagogía preocupada por el perfeccionamiento profesional, docente y personal.

La formación de los profesores de la U. P. no sólo en lo referente para afrontar el Tratado de Libre Comercio en una posición de avanzada, sino que también ayudará a elevar el nivel académico de la Universidad dando a cada asignatura un status único que permita al alumno tener una visión estratégica de su profesión dentro y fuera de las fronteras de México.

La situación económica que atraviesa el país exige profesionales altamente preparados en cada sector del mercado y futuros profesionistas capaces de hacer labor de seguimiento y crear una mejor forma de vida.

Por tanto, a mejores profesores mejores alumnos;  
a mejores alumnos mejor Universidad;  
a mejores Universidades, un México mejor

## OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

I. Los datos generales de los profesores de la muestra en cuanto a sexo, profesión y grado académico.

II. Las posibilidades de estudio inmediato según la titulación.

III. Aptitudes de los profesores mediante la relación de las siguientes variables:

- A. Profesión (a nivel licenciatura) - Estudios de postgrado
- B. Profesión(a nivel licenciatura) - Asignaturas que imparte
- C. Estudios de postgrado- Asignaturas que imparte
- D. Profesión (nivel licenciatura)- carrera en que imparte asignatura
- E. Estudios de postgrado - carrera en que imparte asignatura
- F. Cantidad de grupos y nivel que atiende- Cantidad de materias

IV. Intereses en postgrados y su relación con las aptitudes trabajando con las siguientes variables:

- A. Profesión -intereses
- B. Carrera en que imparten - intereses
- C. Estudios de postgrado - intereses

V. Las posibilidades económicas para estudiar una maestría o doctorado.

Nota: No se ha considerado estudiar las posibilidades de tiempo de los profesores porque no se trata de diseñar una maestría "a la medida" , sino de inscribirse en las ya existentes.

#### **TIPO DE INVESTIGACION:**

Para responder a los objetivos de la investigación de la investigación el método será por investigación descriptiva que permite describir y resumir las observaciones.

La técnica empleada es el cuestionario.

#### **INSTRUMENTO :**

A continuación se presenta el cuestionario utilizado para la investigación.

Guadalajara, Jalisco, octubre 5, 1992

Estimado Profesor:

El Tratado de Libre Comercio exige de los profesionales mexicanos, cualquiera que sea el área en que se desenvuelvan, mayor competitividad en su servicio. Es imperativo actualizarnos para afrontar con éxito la apertura comercial.

El propósito del presente cuestionario, pues, consiste en explorar posibilidades de estudios superiores a nivel maestría y doctorado; por tal motivo le agradecemos conteste las siguientes preguntas:  
(CON LETRA DE MOLDE POR FAVOR)

Nombre: \_\_\_\_\_ sexo: F M

Profesión: \_\_\_\_\_

Grado Académico: Licenciatura      Maestría      Doctorado

Respecto a los grupos que atiende, anote:

SEMESTRE      ASIGNATURA      ESCUELA

1. ¿Le gustaría estudiar una maestría o doctorado, que le ayude en su desarrollo humano y profesional, con reconocimiento oficial de alguna universidad extranjera, pero cursada en la ciudad de Guadalajara?

NO      SI

2. ¿Qué área le interesa?

3. ¿Cuánto dinero estaría dispuesto a invertir al semestre?

3-5 millones  
5-7 millones  
7 millones o más.

## **SISTEMA DE TABULACION E INTERPRETACION DE RESULTADOS.**

Para analizar e interpretar los resultados se manejan dos clases de tablas:

- a) Tabla de datos por número de cuestionario para tener una visión global de la información por persona.
- b) Tabla de datos por frecuencia para describir el grado de aparición de cada respuesta y tratar estadísticamente la información.

El número de tablas por número de cuestionario y por frecuencia varía según cada objetivo

El análisis e interpretación de resultados se hará, para cada objetivo, de la siguiente manera:

- Presentación de tablas de datos por número de cuestionario.
- Presentación de tablas de datos por frecuencia donde aparece gráfica con Mo y una interpretación estadística de la información más significativa.
- Interpretación de resultados generales del objetivo.

Los procedimientos concretos se especifican en cada objetivo.

### **OBJETIVO 1:**

Para obtener la información necesaria sobre los datos generales de los profesores encuestados se manejan las siguientes tablas:

- Tabla de encuestados por número de cuestionario.
  - Tabla de profesión (a nivel licenciatura) y estudios de postgrado por número de cuestionario.
- Se pensó considerar a la profesión como estudios nivel licenciatura precisamente para distinguirla de los estudios de postgrado y descubrir, hasta donde sea posible, las aptitudes y vocación de los profesores.

-Tabla global de datos generales por cuestionario en donde aparece simultáneamente es sexo, la profesión (a nivel licenciatura) y el grado académico.

Para globalizar las preferencias, éstas se han agrupado por áreas de estudio: físico-matemático, químico-biológico, económico-administrativo y, ciencias sociales y humanidades. Con esto se puede visualizar mejor las tendencias vocacionales de los profesores.

La explicación de la tabla aparece previa a la misma.

-Tabla de frecuencias acompañada de gráfica pastel e interpretación cuantitativa.

Se usa la gráfica pastel en las preguntas de respuesta única; es decir, donde todas las respuestas constituyen una sola variable.

-Tabla de frecuencias para área de profesión en donde aparece el grado de incidencia de cada área.

Aunque cada profesor tiene sólo una licenciatura pudo no ser así, o sea que un profesor podría tener 2 ó más licenciaturas. Por eso, se trata de una pregunta de respuesta múltiple y se gráfica con barras.

-Tablas de frecuencias para profesiones por cada una de las 4 áreas.

Son preguntas de respuesta múltiple y se grafican con barras.

-Tabla global de frecuencias para profesiones en donde aparece la incidencia de cada profesión anotada en los cuestionarios.

Sin embargo en la gráfica, de barras, se presentan sólo las 8 profesiones con mayor frecuencia.

En este primer objetivo interesa conocer los estudios de licenciatura que tienen los encuestados.

La titulación o no de los mismos se analiza en el Objetivo II,

-Tabla de frecuencias para estudios de postgrado sin analizar, en este objetivo, su titulación.

Dos profesores tienen doble estudio de postgrado; la pregunta es de respuesta múltiple y se gráfica con barras.

-Tablas de frecuencias para estudios de postgrado para cada una de las cuatro áreas. Se grafican con barra

TABLA DE ENCUESTADOS POR NUMERO DE CUESTIONARIO

CST	#	SEXO		PROFESION/AREA					FORMACION/GRADO					
		F	M	LIC	ESM	QR	L-A	CCSS		L	L	M	D	
1			X	CF			X							
2			X	Ingeniería	X					Ing. Construcción	X	X	X	
3			X	Administración	X									
4		X		Administración			X			Mer. Comercio I	X		X	
5			X	CF			X				X			
6			X	CF				X						
7			X	CF			X				X			
8		X		FI			X				X			
9			X	CF			X				X			
10			X	Derecho				X			X			
11			X	Derecho				X		MBA	X		X	
12			X	Derecho				X			X			
13			X	CF			X				X			
14			X	MFI			X				X			
15			X	CF			X				X			
16			X	CF			X				X			
17		X		CF			X				X			
18		X		Activista	X						X			
19			X	Ing. Mecánico	X					Mer. Comercio Electrónico	X		X	
20			X	Ing. Edilicio	X					Mer. Historia	X		X	
21			X	Ing. Químico			X			Mer. Comercio S.	X		X	
22			X	Ing. Civil	X					Mer. Desarrollo Humano, Historia, Mer. Matemáticas (Práct.)	X		C	P
23		X		Filosofía				X		Mer. Filología	X		X	
24		X		Pedagogía				X			X			
25		X		Derecho				X			X			
26			X	Ing. Civil			X				X			
27		X		Psicología				X			X			
28		X		Psicología				X			X			
29			X	Ing. Mecánico			X			Mer. Admón.	X		X	
30			X	Psicología				X			X			
31		X		Economía			X			Mer. Economía	X		X	
32		X		Pedagogía				X			X			
33			X	Arquitectura	X						X			
34			X	Letrado				X			X			
35		X		L.A.E.			X				X			





## TABLA GLOBAL DE DATOS GENERALES POR CUESTIONARIO

La tabla que a continuación se presenta contiene el concentrado de datos con las siguientes encabezados:

-Sexo:

F = femenino

M = masculino

-Profesión (a nivel licenciatura) por áreas de estudio:

F-M= área físico-matemática

Q-B= área químico-biológicas

E-A= área económico-administrativa

CCSS= área ciencias sociales y humanidades

-Grado académico:

L=licenciatura

E=especialidad

M=maestría

D=doctorado

Dentro de este rubro se anota una "P" a los pasantes de licenciatura y a los no titulados en postgrado.

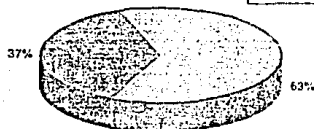
Asimismo, la letra "C" significará que el postgrado está en curso (lejos de ser un pasante).

### TABLA DE FRECUENCIAS PARA SEXO

N=59

SEXO	F	
Femenino	22	37.38 %
Masculino	37	62.71 %

■ Femenino  
■ Masculino

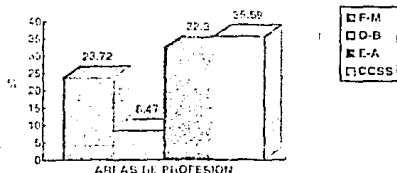


El 62.71 % de los encuestados interesados en un postgrado son hombres, lo que constituye casi las 2/3 partes de la muestra, mujeres son solo 37.28 %.

TABLA DE FRECUENCIAS PARA AREAS DE PROFESION  
(en grado Licenciatura, Pasantes o Titulados)

N=56

ARFA	F	%
A) Físico - Matemático	14	23.72 %
B) Químico - Biólogo	5	8.47 %
C) Económico - Administrativa	19	32.20 %
D) CCSS y Humanidades	21	35.59 %



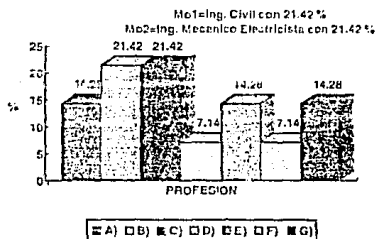
El área de profesiones con mayor frecuencia es ciencias sociales y humanidades (35.59 %), le siguen el área Económico Administrativas con el 32.20 % de la muestra, Físico Matemáticas (23.72 %) y finalmente Químico Biológica con solo el 8.47 % de la muestra.

TABLA DE FRECUENCIAS PARA PROFESIONES POR AREA

AREA FÍSICO MATEMÁTICAS (23.72 % de la muestra)

N=14

PROFESION	F	
A) Ing. Industrial	2	14.28 %
B) Ing. Civil	3	21.42 %
C) Ing. Mecánico Electricista	3	21.42 %
D) Arquitectura	1	7.14 %
E) Actuaría	2	14.28 %
F) Física	1	7.14 %
G) Ing. en Computación e Informática	2	14.28 %



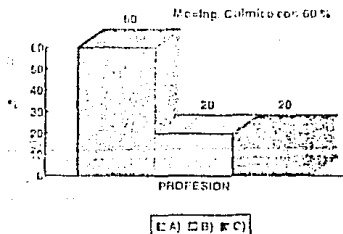
Aparece una distribución bimodal en donde son 2 las profesiones con mayor frecuencia: Ing. Civil e Ing. Mecánico Electricista en el área Físico Matemático, y representan el 5.08% de la muestra.

TABLA DE FRECUENCIAS PARA PROFESIONES POR AREA

AREA QUÍMICO BIOLÓGICO (8.47 % de la muestra)

N=5

VARIABLE	F	
A) Ing. Química	3	60 %
B) Ing. Agrónomo	1	60 %
C) Lic. Biología	1	26 %



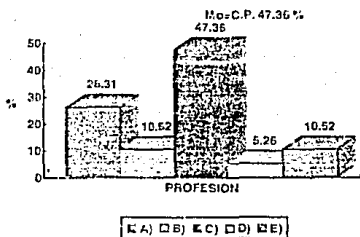
Se observa mayor concentración de población en la carrera de Ing. Química con el 60 % de profesores del área, que representan el 5.08 % de la muestra.

TABLA DE FRECUENCIAS PARA PROFESIONES POR AREA

AREA ECONOMICO ADMINISTRATIVA (32.20 % de la muestra)

N=19

VARIABLE	F	%
A) Administración y Finanzas	5	26.31 %
B) Economía	2	10.52 %
C) Contador Publico	9	47.36 %
D) Mercadotecnia	1	5.26 %
E) Relaciones Industriales	2	10.52 %



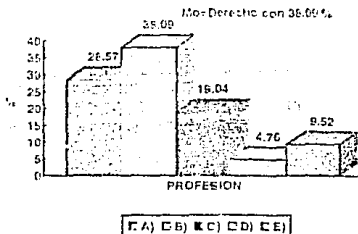
La carrera con mayor frecuencia es el área C.P. con 47.36 %, Le sigue AFI con 26.31 %, El 47.36 % representa un 15.25 % de la muestra, es decir que el 15.25 de la muestra son C.P.

TABLA DE FRECUENCIAS PARA PROFESIONES POR AREA

AREA CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES (55.59 % de la muestra)

N=21

VARIABLE	F	
A) Pedagogía y ciencias afines	6	28.57 %
B) Derecho	8	38.09 %
C) Psicología y Psicología Industrial	4	19.04 %
D) Ciencias de la Comunicación	1	4.76 %
E) Filosofía	2	9.52 %



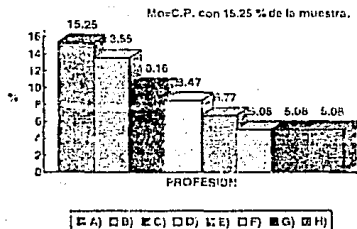
Las profesiones con mayor índice de frecuencia en el área CCSS son Derecho con 38.09 % y Pedagogía (y ciencias afines) con 28.57 %, lo que representa un 13.55 % de la muestra, y un 10.16 % de educadores de la muestra.

N=59

TABLA GLOBAL DE FRECUENCIAS PARA PROFESIONES

PROFESION	F	F
A) C.P.	9	15.25 %
B) Derecho	8	13.55 %
C) Pedagogía y ciencias afines	6	10.16 %
D) Administración y /o Finanzas	5	8.47 %
E) Psicología y Psicología Industrial	4	6.77 %
F) Ing. Civil	3	5.08 %
G) Ing. Mecánica Eléctrica	3	5.08 %
H) Ing. Química	3	5.08 %
I) Ing. Industrial	2	3.38 %
J) Actuaría	2	3.38 %
K) Ing. / Lic. Computación /Informática	2	3.38 %
L) Economía	2	3.38 %
M) Relaciones Industriales	2	3.38 %
N) Filosofía	2	3.38 %
Ñ) CC de la Comunicación	1	1.69 %
O) Mercadotecnia	1	1.69 %
P) Arquitectura	1	1.69 %
Q) Física	1	1.69 %
R) Ing. Autónomo	1	1.69 %
S) Biología	1	1.69 %

Se graficaron solo las primeras 8 profesiones que tienen mayor frecuencia.

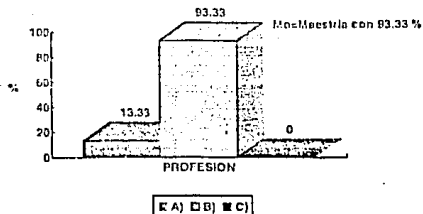


Las 5 profesiones con mayor frecuencia en la muestra son C.P., Derecho, Pedagogía y ciencias afines, Administración y Finanzas, Psicología y ciencias afines. De estas 5 profesiones, 2 pertenecen al área económico administrativa con 23.72 % de la muestra; y 3 pertenecen al área de ciencias sociales y humanidades con 30.48 %. En tercer lugar, dentro de las 8 profesiones con mayor frecuencia se encuentran dos del área Básico Matemáticas con el 10.16 % de la muestra.

**TABLA DE FRECUENCIAS PARA ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
(en curso, pasante o titulado)

N= 15 (25.42 % de la muestra)

VARIABLE	F	
A) Especialidad	2	13.33 %
B) Maestría	14	93.33 %
C) Doctorado	0	0 %



De los 15 profesores con estudio de postgrado, la especialidad aparece con una frecuencia del 13.33 %, la maestría con 93.33 %; y no se registraron casos de doctorado.



**TABLA DE FRECUENCIAS PARA AREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
(en curso, pasante o titulado)**

N=14 (El no. 57 no especifica)

POSTGRADO	F	F
A) Físico - Matemáticas	4	28,57 %
B) Químico - Biológicas	0	0 %
C) Económico - Administrativas	6	42,85 %
D) CCSS y Humanidades	6	42,85 %

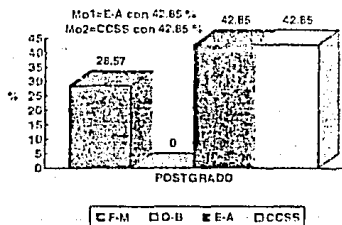


TABLA DE FRECUENCIA PARA ESTUDIOS DE POSTGRADO POR AREA

AREA FÍSICO MATEMÁTICO

N=14

VARIABLE	F	
A) Computación	1	7.14 %
B) Ciencias Energéticas	1	7.14 %
C) Física	1	7.14 %
D) Estructuras	1	7.14 %

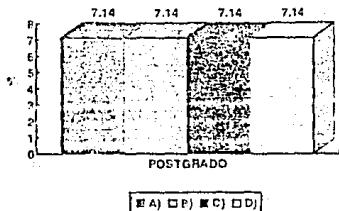


TABLA DE FRECUENCIA PARA ESTUDIOS DE POSTGRADO POR AREA

AREA ECONOMICO - ADMINISTRATIVO

N=6

VARIABLE	F	
A) Administración	2	33.37 %
B) Comercio Internacional	1	16.66 %
C) MBA	2	33.37 %
D) Economía	1	16.66 %

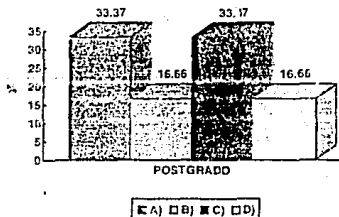
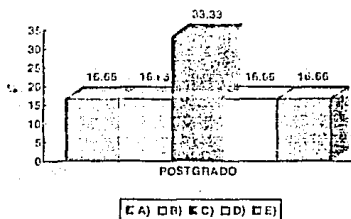


TABLA DE FRECUENCIA PARA ESTUDIOS DE POSTGRADO POR AREA

AREA CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

N=6

VARIABLE	F	
A) Ciencias Sociales	1	16.66 %
B) Desarrollo Humano	1	16.66 %
C) Educación e Investigación Educativa	2	33.33 %
D) Derecho Privado	1	16.66 %
E) Filosofía	1	16.66 %



## INTERPRETACION DE RESULTADOS AL OBJETIVO I:

Según los datos arrojados en las tablas se tiene la siguiente información:

1) Sexo:

Femenino 37.28%  
Masculino 62.71%

2) Profesión:

El área de profesiones con mayor frecuencia de profesores interesados en postgrado es:

CCSS - 35.59%, le sigue  
E-A - 32.20%, le sigue  
F-M - 23.72 %, finalmente  
Q-B - 8.47 %.

Existe un 67.79 % de profesores en las áreas CCSS y E-A.

Las profesiones con mayor frecuencia son:

C.P. - 15.25%  
DER - 13.55%  
PDG - 10.16%  
AFI - 8.47%  
PSIC - 6.77%

Ubicando estas 5 profesiones en las áreas de estudio, la que se presenta con mayor frecuencia es:

CCSS - 30.40 %, le sigue  
E-A - 23.72%.

Las 5 profesiones con mayor frecuencia (áreas CCSS y E-A) constituyen el 54.2% de la muestra.

La otra mitad de los profesores encuestados manifiestan frecuencia baja por lo que se observa mucha dispersión en las profesiones.

Se trata, pues, de una población heterogénea. Con mayor frecuencia del sexo masculino.

3) *Grado académico:*

El 100% de la muestra tiene estudio de licenciatura y sólo el 25,42% estudios de posgrado que representa la cuarta parte de la muestra.

## OBJETIVO II :

Para obtener la información sobre las posibilidades de un inmediato estudio de postgrado se manejan las siguientes tablas:

-Tabla de frecuencias sobre la titulación en licenciatura donde se muestra el porcentaje de profesores titulados.

Dado que los encuestado tienen sólo una licenciatura la pregunta se convierte de respuesta única y se gráfica con pastel.

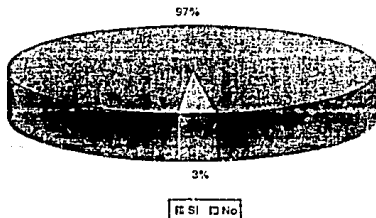
-Tabla de frecuencias sobre la titulación en postgrado para estudios de especialidad. Se gráfica con pastel.

-Tabla de frecuencias sobre la titulación en postgrado para estudios de maestría. Aunque el profesor número 22 tiene dos estudios de maestría, en ninguno aclara estar titulado por lo que se toma como uno solo y se maneja la pregunta de respuesta única con gráfica pastel.

TABLA DE FRECUENCIAS SOBRE LA TITULACION EN LICENCIATURA

N=6

TITULACION	F	
Si titulado	57	96.61 %
No postante	2	3.39 %

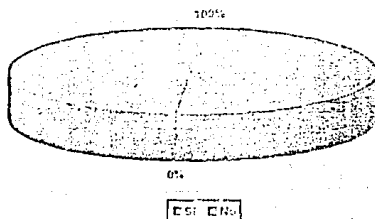


Casi la totalidad de los profesores interesados en postgrado están titulados. Son pasantes el número 36 (de RI) y el 54 (de Pedagogía).

TABLA DE FRECUENCIAS SOBRE LA TITULACION EN POSTGRADOS PARA :  
ESTUDIOS DE ESPECIALIDAD

N=2

TITULACION	F	
SI	2	100 %
NO	0	0 %



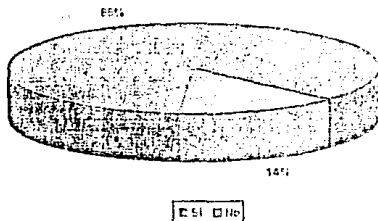
El 100 % de los profesores postgraduados en especialidad están titulados.



**TABLA DE FRECUENCIAS SOBRE LA TITULACION EN POSTGRABOS PARA :  
ESTUDIOS DE MAESTRÍA**

N=14

TITULACION	F	
SI	12	85.71 %
NO	2	14.28 %



**INTERPRETACION DE RESULTADOS AL OBJETIVO II:**

La titulación de los profesores encuestados es este quedando de la siguiente manera:

Titulados en Licenciatura	57 - 96.61%
Titulados en Especialidad	2 - 3.38%
Titulados en Maestría	12 - 20.33%

### OBJETIVO III:

conocer:

Aptitudes en los profesores mediante la relación de las siguientes variables:

- A. Profesión (nivel licenciatura) - Estudios de postgrado
- B. Profesión (nivel licenciatura) - Asignaturas que imparte
- C. Estudios de postgrado - Asignaturas que imparte
- D. Profesión (nivel licenciatura) - Carrera en que imparte asignaturas
- E. Estudios de Postgrado - Carrera en que imparte asignaturas
- F. Cantidad de grupos y nivel que atiende - Cantidad de materias

Las tablas para hacer el análisis de este objetivo son:

#### A. Profesión- postgrado

-Tabla de profesiones (nivel licenciatura) y estudios de postgrado por cuestionario.

Este estudio se hace con el 25.42% de la muestra; con aquellos profesores con estudios de postgrado.

-Tabla de áreas de profesiones y postgrados por cuestionario. Es un concentrado de Licenciatura, especialidad y maestría por áreas.

-Tablas de frecuencia para profesiones en los 4 años y maestrías. En estas tablas se observa la relación que guarda el área de la profesión con el área de la maestría.

#### B. Profesión- asignatura

-Tabla de profesiones y asignaturas por cuestionario.

-Tabla de profesiones y asignaturas en áreas.

-Tabla de frecuencias sobre la incidencia de profesión y asignaturas en áreas.

-Tabla de frecuencias sobre el área de profesión y asignaturas.

#### C. Postgrado- asignatura

-Tablas de profesiones, postgrado y asignaturas.

-Tabla de frecuencias sobre la incidencia de postgrado y asignaturas en áreas.

#### D. Profesión-carrera

-Tabla de profesión y carrera.

-Tabla de frecuencia de profesores por carreras.

-Tablas de frecuencias de profesiones por carrera.

-Cuadro de intereses sobre la incidencia de profesiones en cada carrera.

#### E. Postgrado -carrera

-Tablas de postgrado y carrera por cuestionario

-Tabla de frecuencias sobre la incidencia de profesión, postgrado y carrera.

#### F. Grupos - materias

-Tablas de asignaturas y semestre por carrera.

-Tabla de cantidad de grupos y materias por cuestionario.

-Tabla de frecuencia sobre cantidad de grupos para obtener M.

-Tabla de frecuencias sobre cantidad en materias para obtener M.

**A. TABLA DE PROFESIONES (nivel Lic.) Y ESTUDIOS DE POSTGRADO POR CUESTIONARIO**

N= 15 ( 25.42 % de la muestra)

N°	LICENCIATURA	TÍTULO	LICENCIACIÓN			ESPECIALIDAD				MAYESTRÍA				
			CC	CS	CCSS	CC	CS	CCSS	CC	CS	CCSS			
2	Informática	Ing. Computación Má. Computación	X			X						X		
4	Informática	Má. Computación		X								X		
31	Derecho	MBA			X							X		
16	Ing. Agrícola	Má. C. Ingeniería	X						X					
50	Ing. Electrónica	Má. Electrónica	X						X					
21	Ing. Química	Má. Química Ind.	X	X								X		
51	Ing. Civil	Ing. Má. Trá. Burotéc. Ing. Má. Trá. Burotéc.	X						P				C	
25	Informática	Má. Informática			X								X	
29	Ing. Agrícola	Má. en Acuicultura	X									X		
31	Informática	Má. Electrónica		X								X		
46	Ing. Civil	MBA	X									X		
40	Ing. Agrícola	Ing. Má. Producción		X									P	
2	Informática	Ing. de Informática		X									X	
50	Derecho	Ing. Electrónica			X			X						
57	Ing. Electrónica	Sp. Especialidad	X											
1			6	3	2	3	1	0	0	1	2	0	6	3

El 57 se anula en esta relación de variables por falta de datos.

Se observa que las 2 personas con especialidad se encuentran en la misma área de su profesión:

El profesor no. 2 : Licenciatura y Especialidad en el área F-M (Informática-Computación)

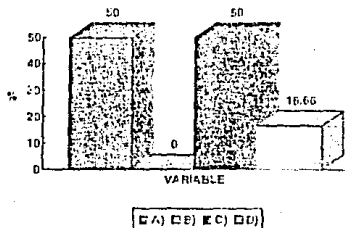
El profesor no. 50: Licenciatura y Especialidad en área de CCSS (Derecho)

# TABLA DE FRECUENCIAS PARA PROFESIONES Y MAESTRIAS POR AREA

AREA DE PROFESIÓN : Físico-Matemático

N=6

VARIABLE	F	
A) Profesión F-M, Maestría F-M	3	50 %
B) Profesión F-M, Maestría Q-B	0	0 %
C) Profesión F-M, Maestría E-A	3	50 %
D) Profesión F-M, Maestría CCSS	1	16.66 %

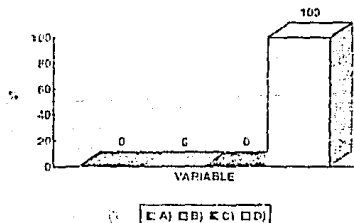


## TABLA DE FRECUENCIAS PARA PROFESIONES Y MAESTRIAS POR AREA

AREA DE PROFESIÓN: Químico-Biológicas

N=3

VARIABLE	F	
A) Profesión Q-B, Maestría F-M	0	0 %
B) Profesión Q-B, Maestría Q-B	0	0 %
C) Profesión Q-B, Maestría E-A	0	0 %
D) Profesión Q-B, Maestría CCSS	3	100 %



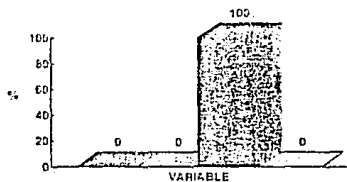
Son 3 los profesores postgraduados con licenciatura en el área Químico Biológica, los tres (el 100 %) tienen estudios de maestría en área de Ciencias Sociales.

**TABLA DE FRECUENCIAS PARA PROFESIONES Y MAESTRIAS POR AREA**

AREA DE PROFESIÓN : Económica-Administrativa

N=2

VARIABLE	F	
A) Profesión E-A, Maestría F-M	0	0 %
B) Profesión E-A, Maestría Q-B	0	0 %
C) Profesión E-A, Maestría E-A	2	100 %
D) Profesión E-A, Maestría CCSS	0	0 %



**[E A] [D B] [E C] [D D]**

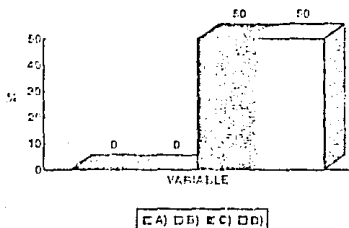
De los dos profesores postgraduados con licenciatura en área E-A ambos (el 100 %) tienen estudios de maestría en la misma área.

TABLA DE FRECUENCIAS PARA PROFESIONES Y MAESTRIAS POR AREA

AREA DE PROFESIÓN : Ciencias Sociales

N=2

VARIABLE	F	
A) Profesión CCSS, Maestría F-M	0	0 %
B) Profesión CCSS, Maestría Q-B	0	0 %
C) Profesión CCSS, Maestría E-A	1	50 %
D) Profesión CCSS, Maestría CCSS	1	50 %



Son 2 los profesores del área de Ciencias Sociales con maestría, de ellos uno (50 %) tiene estudios de maestría en el área Económica-Administrativa, y el otro en Ciencias Sociales.



**B. TABLA DE PROFESIONES (nivel Licenciatura) Y ASIGNATURAS QUE IMPARTEN POR CUESTIONARIO.**

N=59

CST .#	PROFESIÓN	ASIGNATURAS
1	C.P.	Costos
2	Informática	Informática I
3	Computación	Informática II
4	Administración	Estadística Comercio Internacional
5	C.P.	Contabilidad
6	Filosofía	F10
7	C.P.	Contabilidad Básica
8	P.I.	Recursos Humanos
9	C.P.	Contabilidad Básica Enfoque Económico de la Empresa Contabilidad
10	Derecho	Sociología Ética de la Empresa
11	Derecho	Derecho Fiscal
12	Derecho	Derecho Civil
13	C.P.	Contabilidad de Costos
14	AFI	NO ESPECIFICA
15	C.P.	Auditoría Administrativa
16	C.P.	Contabilidad Básica
17	C.P.	Int. a la Administración y Proceso Administrativo Áreas Func. y Manual de Organización
18	Actuaría	Investigación de Operaciones
19	Ing. Mecánico	Maquinas Térmicas
20	Ing. Físico	Física Seminario de Tesis
21	Ing. Químico	Álgebra Introducción a la Termodinámica Laboratorio de Mecánica de Fluidos
22	Ing. Civil	Introducción a la Ingeniería Civil
23	Filosofía	Lógica Metafísica

24	Pedagogía	Didáctica Orientación Familiar
25	Derecho	Derecho Internacional Público Derecho Civil
26	Ing. Químico	CAD Mecánica de Fluidos Ingeniería Procesos Industriales
27	Psicología	Métodos y Comunicación Psicología de Grupos Orientación Vocacional
28	Psicología	Psicotecnia
29	Ing. Mecánico	Ingeniería Industrial
30	Psicología	Con. del Adulto y Senectud Capacitación y Desarrollo
31	Economía	Microeconomía
32	Pedagogía	Seminario de Titulación
33	Actuaría	Informática
34	Derecho	Derecho Civil Derecho Mercantil
35	L.A.E.	Psicología del Aprendizaje
36	Pasante R.J.	Introducción a la Administración
37	Arquitectura	Diseño de Envases y Empaque
38	Ing. Mecánico	Matemáticas I Matemáticas Financieras Investigación de Operaciones
39	AFI	Administración de Pequeña y Mediana Empresa
40	AMKT	Investigación de Mercados
41	C.P.	Finanzas
42	Comunicación	Auxiliares de la Comunicación Comunicación y Métodos
43	Derecho	Derecho Mercantil
44	Pedagogía I.	Reclutamiento y Selección de Personal
45	Ing. Civil	Informática III
46	Ing. Civil	Introducción a la Mercadotecnia
47	Agrónomo	Matemáticas Estadística
48	Biología	Teoría y Práctica de la Investigación Pedagógica Comunicación y Métodos Seminario de Investigación

49	Pedagogía	Taller de Recursos Didácticos
50	Derecho	Derecho Concursal
51	Derecho	Derecho Concursal
52	Economía	Microeconomía
53	Químico	Matemáticas Financieras
54	Historia Ped.	Historia General de la Educación II Historia de la Educación en México II
55	Finanzas	Introducción a la Administración
56	Ing. Industrial	Empresa Pequeña y Mediana Administración y Finanzas
57	Ing. Industrial	Ing. Financiera
58	Pedagogía	Teoría Pedagógica
59	Educación E.	Iniciación a la Psicología

B. TABLA DE PROFESIONES Y ASIGNATURAS EN AREAS POR CUESTIONARIO

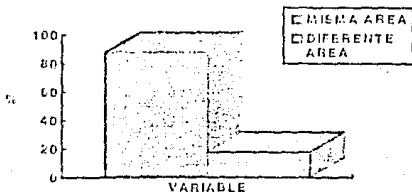
CUEST #	PROFESIÓN				ASIGNATURAS			
	F-M	Q-B	E-A	CCSS	F-M	Q-B	E-A	CCSS
1			X				X	
2	X				X			
3	X				X			
4			X				X	
5			X				X	
6				X				X
7			X				X	
8			X				X	
9			X				X	
10				X				X
11				X				X
12				X				X
13			X				X	
14			X		NO	ESPE	CIFIC	A
15			X				X	X
16			X				X	
17			X				X	
18	X				X			
19	X				X			
20	X				X			
21		X			X	X		
22	X				X			
23				X				X
24				X				X
25				X				X
26		X				X		
27				X				X
28				X				X
29	X				X			
30				X			X	X
31			X				X	
32				X				X
33	X				X			
34				X				X

35			X					X
36			X				X	
37	X				X			
38	X				X			
39			X				X	
40			X				X	
41			X				X	
42				X				X
43				X				X
44				X			X	
45	X				X			
46	X						X	
47		X			X			
48		X						X
49				X				X
50				X				X
51				X				X
52			X				X	
53		X			X			
54				X				X
55			X				X	
56	X						X	
57	X				X			
58				X				X
59				X				X
14		0	19	21	15	0	21	23

B. TABLA DE FRECUENCIAS SOBRE LA INCIDENCIA DE PROFESIÓN Y ASIGNATURA EN AREAS

N=58

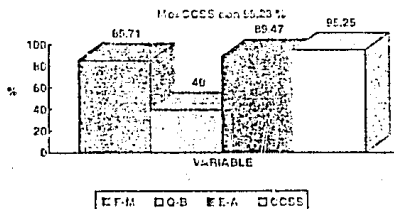
VARIABLE	F	
A) Profesión y asignaturas de la misma área.	51	87.93 %
B) Profesión y asignaturas de diferente área.	10	17.24 %



La incidencia de asignaturas impartidas que coinciden con el área de profesión es de un 87.93 %. En cambio, aquellas que no coinciden en área tienen una frecuencia del 17.24 %.

B. TABLA DE FRECUENCIAS SOBRE EL AREA DE PROFESIÓN Y ASIGNATURAS QUE IMPARTEN.

MISMA AREA DE PROFESIÓN Y ASIGNATURA	F	
A) Profesión F-M, asignatura F-M (N=14)	12	85,71 %
B) Profesión Q-B, asignatura Q-B (N=5)	2	40,00 %
C) Profesión E-A, asignatura E-A (N=19)	17	89,47 %
D) Profesión CCSS, asignatura CCSS (N=21)	20	95,23 %



La mayor consistencia de profesión y asignatura se da en los profesores cuya licenciatura pertenece al área CCSS; le siguen aquellos del área E-A, luego de F-M; y finalmente donde no hay mucha consistencia es en la profesión con licenciatura en el área Q-B que imparten asignaturas de las áreas F-M y CCSS.

C. TABLA DE PROFESIONES, POSTGRADOS Y ASIGNATURAS

N=14

CULST. #	PROFESIÓN	POSTGRADO	ASIGNATURA
2	Lic. Informática	Especialidad computación Maestría Admón. Emp.	Informática I
4	Lic. Administración	Maestría Comercio Internacional	Estadística Comercio Internacional
11	Lic. Derecho	MBA	Derecho Fiscal
19	Ing. Mecánica E.	Maestría C.C. Energéticas	Maquinas Térmicas
20	Ing. Física	Maestría Física	Física
21	Ing. Química	Maestría CCSS	Algebra Termodinámica Mecánica fluidos
22	Ing. Civil	Maestría Estructuras (p)	Sist. Ing. civil
23	Lic. Filosofía	Maestría Filosofía	
29	Ing. M-E	Maestría Administración	Ing. Industrial
31	Lic. Economía	Maestría Economía	Microeconomía
46	Ing. Civil	MBA	Mercadotecnia
47	Lic. Agronomía	Maestría Educación	Matemáticas Estadística
48	Lic. Biología	Maestría en Investigación Educativa	Teoría y practica de la invest. y comunicación Seminario de Investig.
50	Lic. Derecho	Postgrado Derecho Privado	Derecho Comercial



C. TABLA DE PROFESIONES, POSTGRADOS Y ASIGNATURAS POR AREA

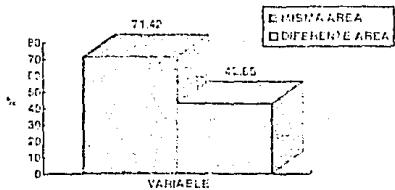
N=14

CUEST. #	PROFESIÓN				POSTGRADO				ASIGNATURA			
	F-M	Q-B	E-A	CCSS	F-M	Q-B	E-A	CCSS	F-M	Q-B	E-A	CCS S
2	X				X		X		X			
4			X				X				X	
11				X			X					X
19	X				X				X			
20	X				X				X			
21		X						X	X	X		
22	X				P			C	X			
23				X				X				X
29	X						X		X			
31			X				X				X	
46	X						X				X	
47		X						P	X			
48		X						X				X
50				X				X				X

C. TABLA DE FRECUENCIAS SOBRE LA INCIDENCIA DE POSTGRADO Y ASIGNATURA EN ÁREAS

N=14

VARIABLE	F	
A) Profesión y asignaturas de la misma área.	10	71.42 %
B) Profesión y asignaturas de diferente área.	6	42.85 %



La incidencia de asignaturas impartidas que coinciden con el área de postgrado es de un 71.42 %, en cambio aquellas que no coinciden en área tuvieron una frecuencia de 42.85 %.

TABLA DE PROFESION Y CARRERA EN QUE IMPARTEN CLASES POR CUESTIONARIO

N=59

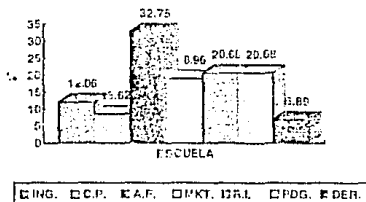
#	PROFESIÓN	ESCUELA O CARRERA						
		IN G	C.P.	A.F.	MKT	R.I.	PDG.	DER.
1	Lic. C.P.		X					
2	Lic. Informática					X		
3	Ing. Computación			X				
4	Lic. Administración				X			
5	Lic. C.P.							
6	Lic. Filosofía		X					
7	Lic. C.P.			X				
8	Lic. R.I.		X					
9	Lic. C.P.			X				
10	Lic. Derecho			X			X	X
11	Lic. Derecho			X				
12	Lic. Derecho		X	X				
13	Lic. C.P.			X				
14	Lic. A.F.							
15	Lic. C.P.		X	X				
16	Lic. C.P.			X				
17	Lic. C.P.			X				
18	Lic. Actuaría			X				
19	Ing. M.E.	X						
20	Ing. Física	X						
21	Ing. Química	X						
22	Ing. Civil	X						
23	Lic. Filosofía						X	
24	Lic. Pedagogía						X	
25	Lic. Derecho					X		X
26	Ing. Química	X						
27	Lic. Psicología			X			X	
28	Lic. Psicología						X	

29	Ing. M.E.	X						
30	Lic. Psicología							X
31	Lic. Economía	X						
32	Lic. Pedagogía							X
33	Lic. Actuarial			X				
34	Lic. Derecho			X				
35	L.A.E.						X	
36	Pasante R.I.						X	
37	Lic. Arquitectura				X			
38	Ing. M.E.				X			
39	Lic. A.F.				X			
40	Lic. M.B.F.				X			
41	Lic. C.P.			X				
42	Lic. CC Comunicación				X	X		
43	Lic. Derecho					X		
44	Lic. Psicología Industrial					X		
45	Ing. Civil					X		
46	Ing. Civil				X			
47	Ing. Agrónomo				X	X		
48	Lic. Biología					X	X	
49	Lic. Pedagogía						X	
50	Lic. Derecho							X
51	Lic. Derecho							X
52	Lic. Economía			X	X	X		
53	Ing. Químico				X	X		
54	Pasante Pedagogía						X	
55	Lic. Finanzas				X			
56	Ing. Industrial			X				
57	Ing. Industrial			X				
58	Lic. Pedagogía						X	
59	Lic. Educación Especial						X	

D. TABLA DE FRECUENCIAS DE PROFESORES POR CARRERA O ESCUELA

N=58

CARRERA O ESCUELA	F	%
A) ING.	7	12.06 %
B) C.P.	5	8.62 %
C) A.F.	19	32.75 %
D) MKT	11	18.96 %
E) R.I.	12	20.68 %
F) PDG.	12	20.68 %
G) DER.	4	6.89 %



La escuela con mayor incidencia de profesores encontrados en A.F. con 32.75 %. Le siguen R.I. y PDG. con 20.68 %, y en tercer lugar MKT, con 18.96 %.

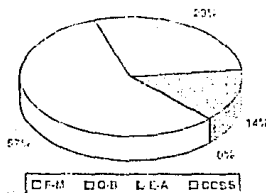
La escuela con menor frecuencia de profesores encontrados en DER.

D. TABLA DE FRECUENCIAS DE PROFESIONES EN AREA POR ESCUELA O CARRERA

ESCUELA: INGENIERÍA

N=7

PROFESIONES POR AREAS	F	
A) Área F-M	4	57.14 %
B) Área Q-B	2	28.57 %
C) Área E-A	1	14.28 %
D) Área CCSS	0	0 %



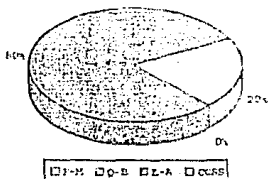
El 57.14 % de los profesores encontrados que trabajan en Ingeniería tienen profesión del área F-M, un 28.57 % son del área Q-B, y solo un 14.28 % del área E-A; No hay profesores de CCSS.

D. TABLA DE FRECUENCIAS DE PROFESIONES EN ÁREAS POR ESCUELA O CARRERA

ESCUELA: CONTADURIA PUBLICA.

N=5

PROFESIONES POR AREAS	F	
A) Área F-M	0	0 %
B) Área Q-B	0	0 %
C) Área E-A	4	80 %
D) Área CCSS	1	20 %



El 80 % de los profesores encuestados que trabajan en C.P. tienen profesión del área E-A, y solo el 20 % del área CCSS.

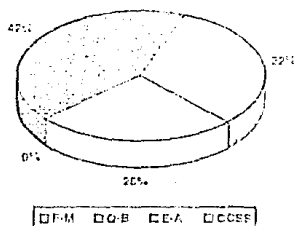
No hay profesores de las áreas F-M y Q-B en esta escuela.

D. TABLA DE FRECUENCIAS DE PROFESIONES EN ÁREAS POR ESCUELA O CARRERA

ESCUELA ADMINISTRACION Y FINANZAS.

N=19

PROFESIONES POR ÁREAS	F	
A) Área F-M	5	26.31 %
B) Área Q-B	0	0 %
C) Área E-A	8	42.10 %
D) Área CCSS	6	31.57 %



El 42.10 % de los profesores encuestados que trabajan en AF tienen profesión del área E-A, 26.31 % del área F-M, y curiosamente el 31.57 % del área CCSS.

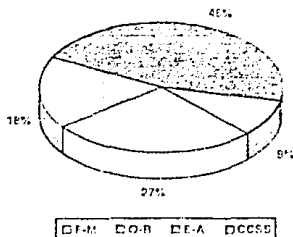


D. TABLA DE FRECUENCIAS DE PROFESIONES EN ÁREAS POR ESCUELA O CARRERA

ESCUELA: MERCADOTECNIA.

N=11

PROFESIONES POR ÁREAS	F	
A) Área F-M	3	27,27 %
B) Área O-B	2	18,18 %
C) Área E-A	5	45,45 %
D) Área CCSS	1	9,09 %



En la escuela de MKT trabajan profesores con profesiones en las 4 áreas, teniendo mayor incidencia en el área E-A con 45.45 % de los profesores, y luego el área de F-M con 27.27 %.

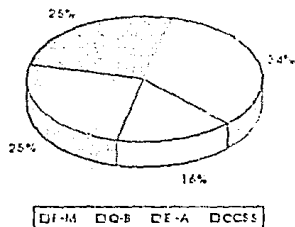
\* Se ve inclinación por el comercio.

D. TABLA DE FRECUENCIAS DE PROFESIONES EN ÁREAS POR ESCUELA O CARRERA

ESCUELA: ADMINISTRACION Y RELACIONES INDUSTRIALES.

N=12

PROFESIONES POR ÁREAS	F	
A) Área F-M	2	16.16 %
B) Área Q-E	3	25 %
C) Área E-A	3	25 %
D) Área CCSS	4	33.33 %



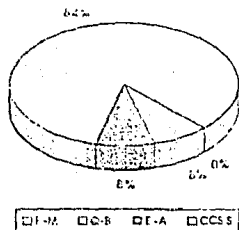
Los profesores encuestados que trabajan en El tienen profesiones de las 4 áreas predominando en F el área de CCSS con 33.33 % y luego las áreas de Q-B y E-A con 25 %.

D. TABLA DE FRECUENCIAS DE PROFESIONES EN ÁREAS POR ESCUELA O CARRERA

ESCUELA: PEDAGOGÍA

N=12

PROFESIONES POR ÁREAS	F	
A) Área F-M	0	0 %
B) Área Q-B	1	8.33 %
C) Área E-A	1	8.33 %
D) Área CCSS	10	83.33 %



El 83.33 % de los profesores encuestados que trabajan en PDD tienen profesión del área CCSS; el 8.33 % de las áreas Q-B y E-A.

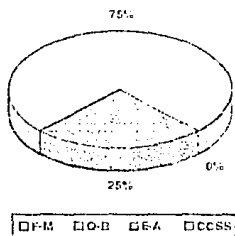
No hay profesiones encuestadas del área F-M que trabajen en esta escuela.

D. TABLA DE FRECUENCIAS DE PROFESIONES EN ÁREAS POR ESCUELA O CARRERA

ESCUELA: DERECHO

N=4

PROFESIONES POR ÁREAS	F	
A) Área: F-M	0	0 %
B) Área: Q-B	0	0 %
C) Área: E-A	1	25 %
D) Área: CCSS	3	75 %



El 75 % de los profesores encuestados que trabajan en la escuela de Derecho tienen profesión de la misma área; el 25 % del área E-A.

No hay profesiones encuestadas de las áreas F-M y Q-B.

D. CUADRO DE DOBLE ENTRADA SOBRE LA INCIDENCIA DE PROFESIONES EN CADA CARRERA

CARRERA/PROFESIÓN	F-M	Q-B	E-A	CCSS	
Ingeniería - F-M	4	2	1	0	
C.P. - E-A	0	0	4	1	
A.F. - E-A	5	0	8	6	
MKT - E-A	3	2	5	1	
R.L. - E-A	2	3	3	4	
PDG. - CCSS	0	1	1	10	
DER - CCSS	0	0	1	3	
SUMATORIA	14	8	23	25	= 70

La única escuela donde hay mayor incidencia de otra área es R.L., carrera que pertenece al área E-A y cuyos profesores pertenecen a CCSS.

Las profesiones con mayor incidencia en las 7 carreras pertenecen al área

CCSS con el 35.71 %, le sigue  
E-A con el 32.85 %, luego  
F-M con el 20 % y finalmente  
Q-B con el 11.42 %

E. TABLA DE POSTGRADO Y CARRERA EN QUE IMPARTE ASIGNATURA POR CUESTIONARIO

N=14

#	POSTGRADO	CARRERA						
		ING	CP	AE	MK T	RI	PD G	DER
2	Especialidad Comunicación					X		
	Maestría Admón. de Empresas							
4	Maestría Comercio Internacional				X			
11	MBA			X				
19	Maestría Ciencias Exactas	X						
20	Maestría Física	X						
21	Maestría CCSS	X						
22	Maestría de Carolina Ham. (C)	X						
	Maestría Estructuras							
23	Maestría Filosofía						X	
29	Maestría Administración	X						
31	Maestría Economía	X						
46	MBA				X			
47	Maestría Educación (p)				X	X		
48	Maestría Inv. Educativa					X	X	
50	Postgrado Derecho Privado							X

E. TABLA DE INCIDENCIA DE PROFESIÓN Y POSTGRADO POR AREA EN CADA CARRERA

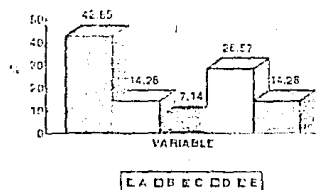
N=14

N°	PROFESION				POSTGRADO				CARRERA						
	F-M	Q-R	E-A	CCS	F-M	Q-R	E-A	CCSS	ING	CP	AF	MT	RI	PDG	DIR
2	X				X		X						X		
2			X				X					X			
11				X			X				X				
19	X				X				X						
20	X				X				X						
21		X						X	X						
22	X				P			C	X						
23				X				X						X	
29	X						X		X						
31			X				X		X						
46	X						X				X				
47		X						P			X		X		
48		X						X					X	X	
50				X				X							X

E. TABLA DE FRECUENCIAS SOBRE LA INCIDENCIA DE PROFESIÓN, POSTGRADO Y CARRERA EN ÁREAS

N=14

VARIABLE	F	
A) Profesión, postgrado y carrera misma área	6	42,85 %
B) Profesión y postgrado misma área, carrera diferente área	2	14,28 %
C) profesión y carrera misma área, postgrado diferente área	1	7,14 %
D) Postgrado y canera misma área, profesión diferente área	4	28,57 %
E) Profesión, postgrado y carrera diferentes áreas	2	14,28 %



Hay una frecuencia del 42,85 % en que coincide profesión, postgrado y carrera en la misma área. Le siguen en frecuencia postgrado y carrera de la misma área con 28,57 %.



F. TABLA DE ASIGNATURAS Y SEMESTRE POR CARRERA (O ESCUELA)

INGENIERIAS

N=7

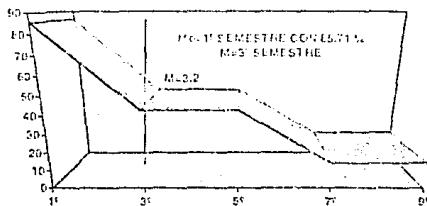
CUEST. #	ASIGNATURA	SEMESTRE
19	Maqs. Terminar I (I.E.M.)	5º
20	Física	1º
20	Seminario de Investigación	9º
21	Algebra (I.I.)	1º
21	Algebra (I.E.M.)	1º
21	Int. a la termodinámica I (I.I.)	3º
21	Int. a la termodinámica I (I.E.M.)	3º
21	Lab. de mecánica de fluidos (I.E.M.)	5º
22	Int. a la Ing. Civil (I.C.)	1º
26	CAD (I.I.)	1º
26	CAD (I.E.M.)	1º
26	Mecánica de fluidos (I.I.)	5º
26	Ing. Industrial (I.I.)	9º
29	Ing. Industrial	7º
31	Microeconomía (NE)	5º

## F. INCIDENCIA DE CATEDRA POR SEMESTRE Y CARRERA

INGENIERIAS

N=7

SEMESTRE		F	
1º	6	6	85.71 %
3º	9	3	42.85 %
5º	15	3	42.85 %
7º	7	1	14.28 %
9º	9	1	14.28 %



La incidencia de cátedra es mayor en 1º semestre, aunque la M se encuentre en 3º semestre.

F. TABLA DE ASIGNATURAS Y SEMESTRE POR CARRERA (O ESCUELA)

ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

N=19

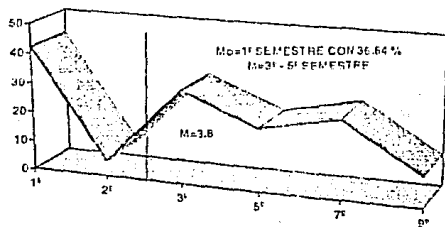
CUEST. #	ASIGNATURA	SEMESTRE
3	Informática III	3º
6	F10	1º
8	Recursos Humanos	5º
9	Contabilidad Básica	1º
10	Etica de la empresa	7º
11	Derecho Fiscal	5º
12	Derecho Civil	5º
13	Contabilidad de costos	5º
15	Modulo Contabilidad	7º
15	Desarrollo organizacional	9º
16	Contabilidad Bática	1º
17	Introducción a la Administración y Proceso Administrativo.	1º
17	Áreas funcionales y manual de organización	2º
18	Investigación de operaciones	5º
27	Métodos y comunicación	1º A y B
27	Psicología de grupo	7º
33	Informática	1º
34	Derecho Civil	5º
34	Derecho mercantil	2º
41	Finanzas	5º
52	Microeconomía	3º
56	Empresa pequeña y mediana	7º
56	Administración y finanzas	7º
57	Ing. Financiera	9º

## F. TABLA DE ASIGNATURAS Y SEMESTRE POR CARRERA (O ESCUELA)

### ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

N=19

SEMESTRE		F
1 <sup>o</sup>	8	42,10 %
2 <sup>o</sup> Se anula	1	5,26 %
3 <sup>o</sup>	6	31,57 %
5 <sup>o</sup>	4	21,05 %
7 <sup>o</sup>	5	26,31 %
9 <sup>o</sup>	2	10,52 %



Aunque el Mo se encuentra en 1º semestre, la M está entre 3º y 5º semestre.

F. TABLA DE ASIGNATURAS Y SEMESTRE POR CARRERA (O ESCUELA)

ADMINISTRACIÓN Y MERCADOTECNIA

N=11

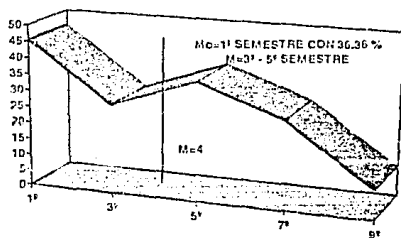
CUEST. #	ASIGNATURA	SEMESTRE
4	Estadística	5º
4	Comercio Internacional	7º
37	Seminarios de diseño	9º
38	Matemáticas I	1º
38	Matemáticas Financieras	3º
38	Inv. de operaciones	5º
39	Administración de pequeña y mediana empresa	7º
40	Inv. de Mercados	7º
42	Comunicación y Métodos	1º
46	Introducción a la Mercadotecnia	5º
47	Matemáticas / Estadística	1º A y B 5º A
52	Microeconomía	3º
53	Matemáticas Financieras	3º
55	Introducción a la Administración	1º

## F. TABLA DE ASIGNATURAS Y SEMESTRE POR CARRERA (O ESCUELA)

### ADMINISTRACIÓN Y MERCADOTECNIA

N=11

SEMESTRE	F	F
1º	5	45.45 %
3º	3	27.27 %
5º	4	36.36 %
7º	3	27.27 %
9º	1	9.09 %



Aunque el  $M_o$  se encuentra en 1º semestre, la  $M$  está entre 3º y 5º semestre.

F. TABLA DE ASIGNATURAS Y SEMESTRE POR CARRERA (O ESCUELA)  
 ADMINISTRACIÓN Y RELACIONES INDUSTRIALES

N=11

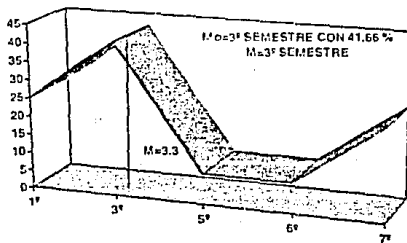
CUEST. #	ASIGNATURA	SEMESTRE
2	Informática I	1º
25	Derecho civil	3º
35	Psicología del aprendizaje	6º
36	Introducción a la Administración	1º
42	Auxiliares Comunicación	7º
43	Derecho Mercantil	3º
44	Reclutamiento y selección de personal	7º
45	Informática III	5º
47	Estadística	5º
48	Comunicación y métodos de estudio	1º
48	Seminario de Inv. de I.	7º
52	Microeconomía	3º
53	Matemáticas Financieras	3º

F. TABLA DE ASIGNATURAS Y SEMESTRE POR CARRERA (O ESCUELA)

ADMINISTRACIÓN Y MERCADOTECNIA

N=11

SEMESTRE	F	
1º	3	25 %
3º	5	41.66 %
5º	1	8.33 %
6º Se anula	1	8.33 %
9º	3	25 %



Tanto  $M_0$  como  $M$  coinciden en el 3º semestre.



F. TABLA DE ASIGNATURAS Y SEMESTRE POR CARRERA (O ESCUELA)

PEDAGOGÍA

N=12

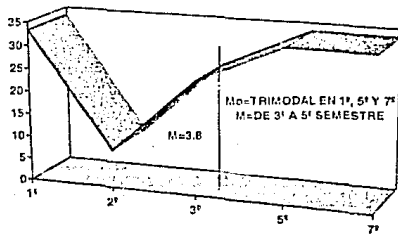
CUEST. #	ASIGNATURA	SEMESTRE
9	Enfoque Económico de la Empresa	2º
23	Lógica	1º
23	Metafísica	7º
24	Didáctica	3º
24	Orientación Familiar	5º
27	Orientación Vocacional	7º
28	Psicotecnia	5º
30	Con. del adulto y senectud	5º
30	Capacitación y desarrollo	7º
32	Seminario de titulación	7º
48	Teoría y práctica de la Inv. Per.	1º
49	Taller de recursos didácticos	3º
54	Historia General de la Educación II	3º
54	Historia de la Educación en México II	5º
58	Teoría Pedagógica	1º
59	Introducción a la Psicología	1º

F. TABLA DE ASIGNATURAS Y SEMESTRE POR CARRERA (O ESCUELA)

PEDAGOGÍA

N=12

SEMESTRE	F	
1º	4	33,33 %
2º Se anula	1	8,33 %
3º	3	25 %
4º	4	33,33 %
5º	4	33,33 %



La curva presenta una distribución trimodal en 1º, 5º y 7º semestre. La M esta entre 3º y 5º semestre.

F. TABLA DE ASIGNATURAS Y SEMESTRE POR CARRERA (O ESCUELA)

DERECHO

N=4

CUEST. #	ASIGNATURA	SEMESTRE
9	Contabilidad	4º
25	Derecho Internacional Publico	9º
50	Derecho Concursal	9º
51	Derecho Concursal	9º

F. TABLA DE ASIGNATURAS Y SEMESTRE POR CARRERA (O ESCUELA)

PEDAGOGÍA

N=12

SEMESTRE	F	
4º Se anula	1	25 %
9º	3	75 %

De los 4 profesores que imparten cátedra en Derecho se presentan en 9º semestre (M=9º)

F. TABLA DE CANTIDAD DE GRUPOS Y CANTIDAD DE MATERIAS POR CUESTIONARIO

N=59

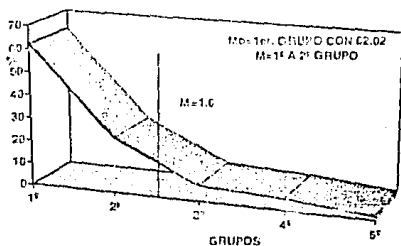
CUEST. #	CANTIDAD DE GRUPOS	CANTIDAD DE MATERIAS
1	1	1
2	1	1
3	1	1
4	2	2
5	1	1
6	1	1
7	1	1
8	1	1
9	2	3
10	2	2
11	1	1
12	2	2
13	1	1
14	NE	NE
15	3	3
16	1	1
17	2	2
18	1	1
19	1	1
20	2	2
21	5	3
22	1	1
23	2	2
24	2	2
25	2	2
26	4	3
27	4	3
28	1	1
29	1	1

30	2	2
31	2	1
32	1	1
33	1	1
34	1	2
35	1	1
36	1	1
37	1	1
38	3	3
39	1	1
40	1	1
41	1	1
42	2	2
43	1	1
44	1	1
45	1	1
46	1	1
47	4	2
48	3	3
49	1	1
50	1	1
51	1	1
52	3	1
53	2	1
54	2	2
55	1	1
56	1	2
57	1	1
58	1	1
59	1	1

F. TABLA DE FRECUENCIAS SOBRE CANTIDAD DE GRUPOS QUE ATIENDEN

N=58

SEMESTRE	F	
1 Grupo	36	62.06 %
2 Grupo	14	24.13 %
3 Grupo	4	6.89 %
4 Grupo	3	5.17 %
5 Grupo	1	1.72 %



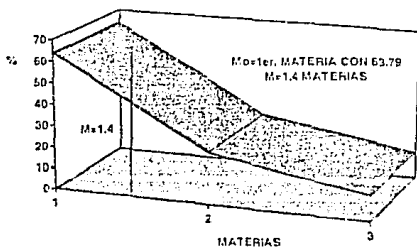
La mayor concentración de población se encuentra en los profesores que imparten clases a un solo grupo.

En promedio los profesores de la materia atienden de 1 a 2 grupos.

F. TABLA DE FRECUENCIAS SOBRE CANTIDAD DE MATERIAS QUE IMPARTEN

N=58

SEMESTRE		F	
1 Materia	37	37	63.79 %
2 Materia	28	14	24.13 %
3 Materia	21	7	12.06 %



La mayor concentración de población se encuentra en la impartición de una sola materia, siendo también ésta, aproximadamente la M.

### INTERPRETACION AL OBJETIVO III

#### A. Profesión (nível licenciatura) - Estudios de postgrado.

Se anula el cuestionario del profesor no. 57 porque no especifica su especialidad ni maestría.

Así pues, de los 14 profesores restantes 8 (el 57.14 % de ellos) tienen postgrado en la misma área de su profesión.

Curiosamente ningún profesor cuya licenciatura pertenezca al área Química-Biológica, tiene postgrado en la misma, sino que están en CCSS.

#### B. Profesión - asignatura que imparten.

Los profesores, en su mayoría, imparten asignaturas de la misma área de su profesión.

Se tabularon 86 asignaturas (no se ha sumado aquella asignatura impartida por un sólo profesor a varios grupos, aunque sí se tabulan las mismas asignaturas dadas por diferentes profesores).

Fueron 9 los casos en que la asignatura no coincide con el área de profesión y corresponden a los cuestionarios 15, 21, 30, 35, 46, 47, 48, 53, 56. Cabe sin embargo mencionar que en 3 de los casos, dado que los profesores imparten varias materias, en algunas sí coinciden con el área de profesión (15, 21 y 30).

Así pues, considerando estrictamente los profesores que imparten asignatura ajena a su profesión, si tienen 6 casos.

Es decir, el 10.46 % de las asignaturas no coincide con el área de profesión.

Por otra parte, el 10.34 % de los profesores imparten asignaturas que no corresponden a su áreas. Esto podría deberse al área de su postgrado.

#### C. Estudios de postgrado - asignaturas que imparten.

De los 14 profesores registrados con estudios de postgrado 3 (21.42 %) imparten asignatura correspondiente al área de profesión y no al postgrado; 8 (57.14 %) imparten asignatura correspondiente al área de profesión y de postgrado; 2 (14.28 %) imparten asignatura correspondiente al área de postgrado y no de profesión; y uno (1.72 %) imparte asignatura diferente a las áreas de profesión y postgrado.



Así pues, de aquellos 6 profesores cuya asignatura no coincide con el área de profesión, sólo 3 tienen estudios de postgrado (46, 47 y 48) de los cuales, dos (46 y 48) imparten asignatura según el área de postgrado.

Por tanto, 4 profesores (8.62 % de la muestra) imparte asignatura que no corresponda a su área:

- 35: L.A.E. imparte psicología del aprendizaje
- 47: Ing. Agrónomo imparte matemáticas
- 53: Ing. químico imparte matemáticas financieras
- 56: Ing. industrial imparte administración de empresas

No obstante estos casos, se observa consistencia en la vocación de los profesores.

D. Profesión - carrera en que imparten asignaturas.

La frecuencia con que aparecen las profesiones en las 7 carreras que tiene la U.P., se da de la siguiente manera:

- 1o. CCSS.
- 2o. E.-A.
- 3o. F.-M.
- 4o. Q.-B.

Ahora bien, las únicas carreras donde se presentan profesiones de todas las son MKT y FI.

Se observa, entonces, cierto gusto de los profesores por el comercio y las finanzas independientemente de su profesión.

En cuanto a las otras carreras, los profesores son más selectivos.

La Escuela con mayor índice de profesores encuestados es FI., con 32.75 %, de los cuales el 42.11 % tiene profesiones del área E.-A., y el 31.57 % del área CCSS.

E. Estudios de Postgrado -carrera en que imparten asignatura.

No todos los profesores imparten asignatura en carreras correspondientes a su área de postgrado. Este fenómeno ocurre con una frecuencia del 71.42 % (ya sea que coincide la profesión o no).

Sólo en un 35.7% de frecuencia postgrado y carrera no coinciden en área. Esto explica por qué hay profesores que imparten asignaturas de áreas diferentes a su profesión.

Los casos 46 y 48, ya mencionados son prueba de ello:

Caso 46: El Prof. Ricardo Nájera es Ing. Civil, tiene Maestría en Dirección de Empresas e imparte la asignatura de Int. a la Mercadería en la carrera de MKT.

Caso 48: Ing. en Biología con Maestría en Investigación Educativa e imparte las materias de "Comunicación y Métodos" y Seminarios de Investigación en la carrera de RI; asimismo imparte teoría y Práctica de la Investigación Pedagógica en la Escuela de Pedagogía.

Por lo tanto, de aquellos 6 profesores en que su profesión no coincide con el área de asignatura, en 2 casos se ha confirmado que ejercen según su postgrado. Un caso 47, es Ing. Agrónoma, es P. de Maestría en Educación, imparte matemáticas en MKT y Estadística en RI.

Es pues, muy baja la frecuencia de casos en que carreras, asignaturas, profesiones y postgrados son ajenos entre sí.

Se observa la tendencia a trabajar en docencia según el área de profesión y/o maestría, siendo más frecuentes en E.-A y CCSS.

F. Cantidad de grupos y nivel que atiende - cantidad de maestrías.

El nivel promedio aproximado de grupos en que los profesores imparten cátedra es entre 3o. y 5o. semestre.

Atienden un promedio de 1 a 2 grupos, e imparten aproximadamente una materia.

Por lo tanto, se observa la tendencia a impartir cátedra según los estudios, pero lo que llama la atención es que en la carrera con mayor índice de profesores encuestados (FI) casi la mitad tienen profesión de E.-A. y la tercera parte de CCSS.

Se ve, pues, tendencia de los profesores con profesión en CCSS, por el área administrativa.

Hay, entonces, mayores aptitudes para áreas E.-A. y CCSS, dado que son las áreas que se presentan con mayor frecuencia en profesiones, postgrado, materias y carreras.

## OBJETIVO IV:

### CONOCER:

Intereses en postgrados y su relación con las aptitudes trabajando con las siguientes variables:

- A. Profesión - Intereses
- B. Asignatura - Intereses
- C. Postgrado - Intereses

Para obtener los datos de este objetivo, se presentan las siguientes tablas:

-Tabla de profesión, postgrado, asignatura e intereses por cuestionario para tener en archivo estos datos de cada encuestado.

A la tabla se acompaña de otro similar por áreas para facilitar el tratamiento estadístico.

-Tablas de interés por áreas para especificar las inquietudes concretas en Maestría y Doctorado, se le acompaña de tabla de frecuencias y gráfica de barras.

-Tablas de incidencia de intereses en postgrado para determinar en qué área hay mayor concentración y cuáles son los estudios más demandados.

A continuación se presentan tablas para relacionar variables, de tal manera que se pueda descubrir cuál de ellas (las variables) influye más en los intereses: la profesión, la asignatura que imparten o el postgrado que ya tienen.

**TABLA DE PROFESIÓN, POSTGRADO, ASIGNATURA E INTERESES POR CUESTIONARIO**

N=59

CUEST.#	PROFESIÓN	POSTGRADO	ASIGNATURA	INTERESES
1	C.P.		Costos	Comercio Internacional
2	Informática	Especialidad Computación Mecánica Administración	Informática I	Administración Mercadotecnia
3	Computación		Informática III	Administración Finanzas Computación
4	Administración	Maestría Comercio Internacional	Estadística Comercio Internacional	Inv. Operaciones
5	C.P.		Contabilidad	Impuestos Finanzas
6	Filosofía		F10	Humanidades
7	C.P.		Contabilidad Básica	NE
8	R.I.		Recursos Humanos	Calidad-Productividad R.H.
9	C.P.		Contabilidad Básica Enfoque Económico Empresarial Contabilidad	MBA Administración Contraloría
10	Derecho		Sociología Ética de la Empresa	Comunicación
11	Derecho	MBA	Derecho Fiscal	Filosofía Derecho
12	Derecho		Derecho civil Derecho Mercantil	Comercio Internacional
13	C.P.		Costos	Administración Finanzas
14	A.F.		NE	Administración Finanzas
15	C.P.		Auditoría administrativa Contabilidad D.O.	MBA Relaciones Humanas
16	C.P.		Contabilidad Básica	Administración Finanzas
17	C.P.		Adm. y proc. Adm. Manual de organización	Administración Contabilidad Finanzas
18	Actuaría		Inv. Operaciones	Administración Sistemas Estadística Inv. Operaciones

19	IME	Maestría CC Energéticas	Mag. Técnicas	Tema Abidos
20	Física	Maestría Física	Física	Educación
21	Química	Maestría CCSS	Álgebra Termodinámica Mecánica Fluidos	CC de la Ingeniería
22	Ing. Civil	Maestría Des. Hum. (c) Maestría Estructural (n)	Int. Ing. Civil	Estructuras Maestría Orientación Familiar
23	Filosofía	Maestría Filosofía	Lógica Mat. Financieras ?	Filosofía Educación
24	Pedagogía		Didáctica Orientación Familiar	Comunicación Educativa Factor Humano Problemas Aprendizaje Orientación Educativa
25	Derecho		Derecho Internacional Público Derecho Civil	Comercio Internacional
26	Química		CAD Mecánica Fluidos Procesos Industriales	Manufactura per Computación
27	Psicología		Inv. educativa Psicología de Grupo Orientación Vocacional	Educación Psicología
28	Psicología		Psicotécnica	Recursos Humanos Educación
29	IME	Maestría Administración	Ing. Industrial	Comercio Internacional Finanzas
30	Psicología		Gen. Adulto y senectud	Psicología Educación
31	Economía	Maestría Economía	Microeconomía	Economía Administrativa Finanzas
32	Pedagogía		Seminario de Titulación	Inv. Educativa Org. Familiar Org. Educativa
33	Actuaría		Informática	Demografía Administración Educación
34	Derecho		Derecho Civil Derecho Mercantil	
35	LAE		Proceso Aprendizaje	Psicología Administración Educación
36	Pasante R.I.		Int. Administración	Comercio Internacional
37	Arquitectura		Diseño envases y empaques	Educación Administración

38	IME		Matemáticas I	Educación Educación Matemática Inv. Operación Finanzas Tema decisiones. Mercadotecnia
39	AF		Admón. Pequeña Empresa	MBA Economía
40	MFI		Inv. Mercados	Finanzas
41	C.P.		Finanzas	Finanzas Administración
42	Comunicación		Auxiliar Comunic. Comunicación y Métodos	Comunicación D.O. Sociología Psicología
43	Derecho		Derecho Mercantil	Derecho Civil Derecho Laboral Derecho Mercantil
44	Psicología Industrial		Reclutamiento y selección de personal	Psicología Educación Administración Teología
45	Ing. Civil		Informática III	Administración
46	Ing. Civil	MBA	Int. Mercadotecnia	Doc. Administración Doc. Comportamiento Organizacional
47	Ing. Agrónomo	Maestría Educación	Estadística	Ed. Matemáticas
48	Biología		Inv. Pedagógica Comunicación y métodos Seminario Investigación	Educación Desarrollo Cognoscitivo Desarrollo Humano
49	Pedagogía		Recursos Didácticos	Educación Comunicación Comercio Internacional
50	Derecho	Posgrado Derecho Privado	Dirección Concursal	Derecho Privado
51	Derecho		Dirección Concursal	Derecho Familiar Derecho Mercantil
52	Economía		Microeconomía	Comercio Internacional
53	Química		Matemáticas Financieras	Educación Administración
54	Pasante Pedagogía		Historia general de educación II Historia de educación Mexicana II	Educación Especial Administración
55	Finanzas		Int. Administración	Comunicación Servicios

56	Ing. Industrial		Empresa pequeña y mediana Administración y finanzas	Administración Mercadotecnia
57	Ing. Industrial		Ing. Financiera	Finanzas
58	Pedagogía		Teoría Pedagógica	MBA
59	Educación Especial		Psicología	Educación Filosofía Lenguaje

# TABLA DE PROFESIÓN, POSTGRADO, ASIGNATURA E INTERESES POR AREA

Cuestionarios 7 y 14 incompletos, se anulan.

N=57

C. I. T. I.	LICENCIADOS				POSTGRADU				CURSOS A				POSTGRADU			
	EM	QB	EA	CCNS	EM	QB	EA	CCNS	EM	QB	EA	CCNS	EM	QB	EA	CCNS
1			X								X				X	
2	X				X		X		X						X	
3	X								X				X		X	
4			X					X		X			X		X	
5			X							X					X	
6				X								X				X
7			X							X						
8			X							X						
9			X							X						
10				X							X					X
11				X			X				X					X
12				X							X					
13			X							X						
14			X							X						
15			X							X	X					
16			X							X						
17			X							X						
18	X								X				X		X	
19	X				X				X				X			
20	X				X				X				X			X
21		X						X	X				X			X
22	X							X					X			X
23				X							X					X
24				X							X					X
25				X							X					X
26				X							X					X
27		X							X				X			
28				X							X					
29	X						X		X				X		X	
30				X			X				X					X
31			X				X			X						X
32				X							X					X
33	X								X				X			X
34				X							X					X
35				X							X					X
36				X							X					X
37	X								X				X			X
38	X								X				X			X
39				X							X					X
40				X							X					X
41				X							X					X
42				X							X					X
43				X							X					X
44				X							X					X
45	X								X				X			X
46	X						X		X				X			X
47	X		X				X		X				X			X
48	X		X				X		X				X			X
49				X							X				X	X



70				X			X				X			X
71				X							X			X
72			X							X			X	X
73		X						X					X	X
74				X						X			X	X
75			X							X			X	X
76	X								X				X	X
77	X						X			X			X	X
78				X						X			X	X
79				X						X			X	X

**TABLA DE INTERESES CGN MAESTRÍA O DOCTORADO POR AREA DE ESTUDIOS**

AREA FÍSICO MATEMÁTICO

Abstencion=1

Muestra=58

N=9 (15.51 % de la muestra)

CUEST. #	INTERESES	MAESTRÍA	DOCTORADO
3	Computación		
4	Sistematización de Operaciones		
18	Sistemas		
18	Estadística		
18	Sistematización de Operaciones		
19	Termodinámicos		
21	Termodinámica (energía)		
21	Mecánica de Fluidos (fenom. de transport.)		
22	Estructuras		X
33	Demografía		
36	Educación Matemática		
38	Sistematización de Operaciones		
47	Educación Matemática	X	

TABLA DE INTERESES EN MAESTRÍA O DOCTORADO POR AREA DE ESTUDIOS

AREA ECONOMICO ADMINISTRATIVA

Abstencion=1  
Muestra=58

N=41 (70.68 % de la muestra)

CUEST. #	INTERESES	MAESTRÍA	DOCTORADO
1	Comercio Internacional		
2	Administración		
2	Mercadotecnia		
3	Administración		
3	Finanzas		
4	Comercio Internacional		
5	Sistemas		
5	Finanzas		
8	Calidad-Productividad		
8	Recursos Humanos		
9	MBA		
9	Administración		
9	Contaduría		
12	Negocios Internacionales		
13	Administración		
13	Finanzas		
14	Finanzas		
14	Administración		
15	MBA		
16	Administración		
16	Finanzas		
17	Administración		
17	Contabilidad		
17	Finanzas		
18	Administración		
24	Factor Humano		
25	Comercio Internacional		
26	Manufactura por Computadora		
28	Recursos Humanos		
29	Comercio Internacional		

29	Finanzas		
31	Economía Administrativa		
31	Finanzas		
33	Administración		
34	Legal		
34	Comercio Internacional		
34	Finanzas		
35	Administración		
36	Comercio Internacional		
37	Administración		
38	Finanzas		
38	Toma de Decisiones		
38	Marketing		
39	NEA		
39	Economía		
40	Finanzas		
41	Legal		
41	Finanzas		
41	Administración		
42	Desarrollo Organizacional		
44	Administración		
45	Administración		
46	Administración		X
49	Comercio Exterior		
52	Comercio Internacional		
53	Administración		
54	Administración		
55	Comercio		
55	Servicios		
56	Administración		
56	Marketing		
57	Finanzas		
58	NEA		

TABLA DE INTERESES EN MAESTRÍA O DOCTORADO POR AREA DE ESTUDIOS

AREA CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

N=27 (46.55 % en la muestra)

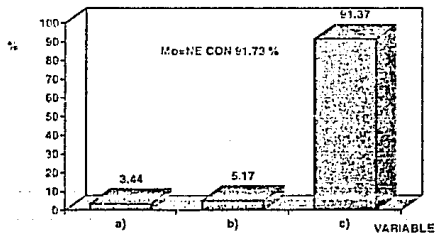
CONST. #	VARIABLE	MAESTRÍA	DOCTORADO
6	Humanidades		
10	Comunicación		
11	Filosofía		
11	Derecho		X
15	Relaciones Humanas		
20	Educación		
22	Orientación Familiar	X	
23	Filosofía		
23	Pedagogía		
24	Comunicación Educativa		
24	Problemas de Aprendizaje		
24	Orientación Educativa y Pedagógica		
27	Educación		
27	Psicología		
28	Educación		
30	Psicología		
30	Educación		
32	Investigación Educativa		
32	Orientación Familiar		
32	Organización Educativa		
33	Pedagogía		
35	Pedagogía		
35	Pedagogía		
37	Pedagogía		
38	Educación		
42	Comunicación		
42	Sociología		
42	Psicología		
43	Derecho Civil		
43	Derecho Laboral		

43	Derecho Mercantil		
44	Psicología		
44	Pedagogía		
44	Teología		
46	Ciencias del comportamiento en la Organización		
48	Educación		
48	Desarrollo Cognoscitivo		
48	Desarrollo Humano		
49	Educación		
49	Comunicación		
50	Derecho Privado		
51	Derecho Familiar		
51	Derecho Mercantil		
53	Educación		
54	Problemas de Audición Y Lenguaje		
59	Educación		
59	Filosofía		
59	Lenguaje		

F. TABLA DE FRECUENCIAS SOBRE PREFERENCIAS EN MAESTRÍA O DOCTORADO

N=58

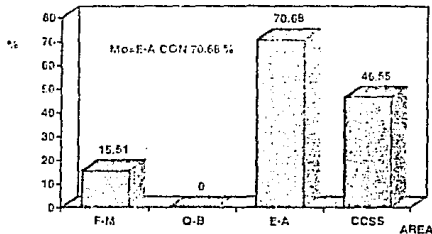
VARIABLE	F	
a) Maestría	2	3.44 %
b) Doctorado	3	5.17 %
c) No especifica	53	91.37 %



## F. TABLA DE FRECUENCIAS : INTERESES EN DOCTORADO POR ÁREAS

N=56 (1 abstención)

AREA	F	
Físico - Matemáticas	9	15.51 %
Químico - Biológicas	0	0 %
Económico - Administrativas	41	70.68 %
Ciencias Sociales y Humanidades	27	46.55 %



El área de estudio para postgrado da mayor concentración de interés en E-A con 70.68 %, le sigue CCSS con 46.55 %. No hay interés en postgrado del área Q-B en los profesores encuestados.

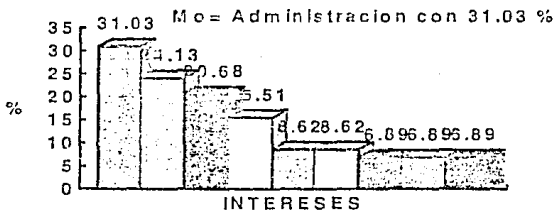


TABLA GLOBAL DE INTERESES EN POSTGRADO

N=58

INTERESES	F	
a) Administración	18	31.03 %
b) Educación	14	24.13 %
c) Finanzas	12	20.68 %
d) Comercio Internacional	9	15.51 %
e) Investigación de Operación y Estadísticas	5	8.62 %
f) Psicología	5	8.62 %
g) Comunicación	4	6.89 %
h) MBA	4	6.89 %
i) Ciencias de la Ingeniería	4	6.89 %
j) Mercadotecnia	3	5.17 %
k) Biología	3	5.17 %
l) Factor Humano	3	5.17 %
m) Filosofía	3	5.17 %
n) Computación y Sistemas	2	3.44 %
o) Educación Matemática	2	3.44 %
p) Orientación Familiar	2	3.44 %
q) Educación Especial	2	3.44 %
r) Orientación Educativa	2	3.44 %
s) Derecho Mercantil	2	3.44 %
t) Contabilidad	2	3.44 %
u) Humanidades	1	1.72 %
v) Derecho	1	1.72 %
w) Relaciones Humanas	1	1.72 %
x) Comunicación Educativa	1	1.72 %
y) Investigación Educativa	1	1.72 %
z) Sociología	1	1.72 %
aa) Derecho Civil	1	1.72 %
bb) Derecho Laboral	1	1.72 %
cc) Derecho Privado	1	1.72 %
dd) Derecho Familiar	1	1.72 %
ee) Teología	1	1.72 %
ff) Ciencias del Comportamiento en la Organización	1	1.72 %
gg) Desarrollo Cognoscitivo	1	1.72 %
hh) Desarrollo Humano	1	1.72 %

ii) Calidad-Productividad	1	1.72 %
ii) Manufactura por Computadora	1	1.72 %
kk) Economía Administrativa	1	1.72 %
ll) Franquicias	1	1.72 %
mm) Toma de Decisiones	1	1.72 %
nn) Economía	1	1.72 %
oo) Desarrollo Organizacional	1	1.72 %
pp) Comercio	1	1.72 %
qq) Servicios	1	1.72 %



a)
  b)
  c)
  d)
  e)
  f)
  g)
  h)
  i)

Hay mucha disposición, pues se llegan a mencionar hasta 43 temas diferentes para postgrado. No se agruparon en bloques porque justamente no se trata de carrera universitaria, sino de especialidad, mas adelante se hará el estudio por bloques.

Las cinco áreas de mayor concentración son : Administración, Educación, Finanzas, Comercio Internacional, Investigación de Operaciones y Estadística, y Psicología.

## GRADO DE INTERÉS EN POSTGRADOS SEGUN EL TIPO DE ACTIVIDAD

N=58

INTERESES	F	
<b>a) ACTIVIDADES EMPRESARIALES :</b> Administración, Finanzas, Comercio Internacional, MBA, Mercadotecnia, Fiscalía, Factor Humano, Computación y Sistemas, Derecho Mercantil, Contabilidad, Relaciones Humanas, Comportamiento en la Organización, Economía Administrativa, Franquicias, Toma de Decisiones, Economía, Desarrollo Organizacional, Comercio, Servicios.	67	115.51 %
<b>b) ACTIVIDADES INDUSTRIALES :</b> Investigación de Operaciones, Estadística, Ciencias de la Ingeniería, Derecho Laboral, Calidad-Productividad.	12	20.68 %
<b>c) ACTIVIDADES ACADEMICAS :</b> Educación, Humanidades, Filosofía, Educación Matemática, Orientación Educativa, Comunicación Educativa, Teología, Desarrollo Cognitivo.	25	43.10 %
<b>d) ACTIVIDADES INDEPENDIENTES DE SERVICIO A LA COMUNIDAD :</b> Psicología, Comunicación, Orientación Familiar, Educación Especial, Derecho, Investigación Educativa, Sociología, Derecho Civil, Derecho Privado, Derecho Familiar, Derecho Humano.	20	34.48 %

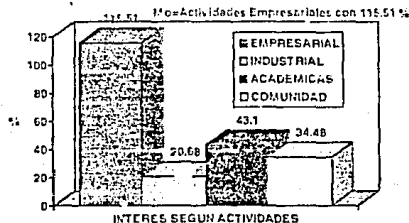


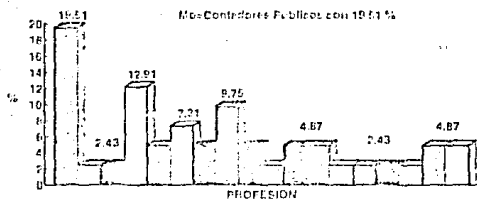


TABLA DE PROFESIONES (nivel Licenciatura) E INTERESES DE POSTGRADO POR  
 AREA DE ESTUDIO

INTERESES EN AREA ECONÓMICO ADMINISTRATIVA

N=41

PROFESIÓN	F	
a) Lic. en C.P.	8	19.51 %
b) Lic. en Informática	1	2.43 %
c) Ing. en Computación	1	2.43 %
d) Lic. en Administración y Finanzas	5	12.19 %
e) Lic. en Relaciones Industriales	2	4.87 %
f) Lic. en Derecho	3	7.31 %
g) Lic. en Actuaría	2	4.87 %
h) Lic. en Pedagogía	4	9.75 %
i) Ing. Químico	2	4.87 %
j) Lic. en Psicología	1	2.43 %
k) Ing. Mecánico Electricista	2	4.87 %
l) Lic. en Economía	2	4.87 %
m) Lic. en Arquitectura	1	2.43 %
n) Lic. en Administración y Mercadotecnia	1	2.43 %
o) Lic. en Ciencias de la Comunicación	1	2.43 %
p) Lic. en Psicología Industrial	1	2.43 %
q) Ing. Civil	2	4.87 %
r) Ing. Industrial	2	4.87 %



a)  b)  c)  d)  e)  f)  g)  h)  i)  j)  k)  l)  m)  n)  o)  
 p)  q)  r)

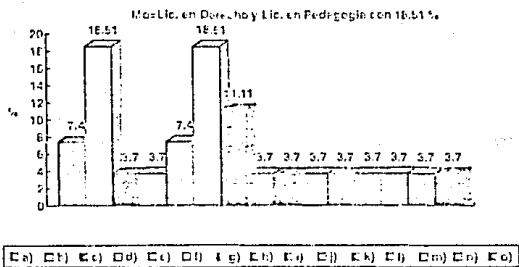
De los profesores interesados en postgrado del área E-A los que se presentan con mayor frecuencia son los Contadores Públicos. Le siguen los Licenciados en Administración y Finanzas. Luego los Licenciados en Pedagogía, luego los Licenciados en Derecho, estos dos últimos no son significativos.

TABLA DE PROFESIONES (nivel Licenciatura) E INTERESES DE POSTGRADO POR  
AREA DE ESTUDIO

INTERESES EN AREA CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

N=27

PROFESIÓN	F	
a) Lic. en Filosofía	2	7.40 %
b) Lic. en Derecho	5	18.51 %
c) Ing. en C.P.	1	3.70 %
d) Lic. en Diseño	1	3.70 %
e) Ing. Civil	2	7.40 %
f) Lic. en Pedagogía	5	18.51 %
g) Lic. en Psicología	3	11.11 %
h) Lic. en Actuaría	1	3.70 %
i) Lic. en Administración y Finanzas	1	3.70 %
j) Lic. en Arquitectura	1	3.70 %
k) Ing. Mecánico Electricista	1	3.70 %
l) Lic. en Ciencias de la Comunicación	1	3.70 %
m) Lic. en Psicología Industrial	1	3.70 %
n) Lic. en Biología	1	3.70 %
o) Ing. Químico	1	3.70 %



De los profesores interesados en postgrado del área CCSS, los que se presentan con mayor frecuencia son los Lic. en Derecho y en Pedagogía.

Le sigue la Lic. en Pedagogía, luego en Lic. en Biología y las Ing. Civiles. Esto resulta un dato significativo.

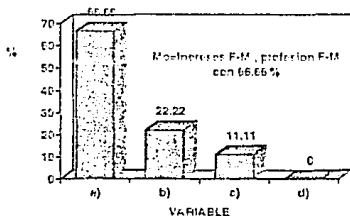


A. TABLA DEL NIVEL DE INCIDENCIA DE PROFESIONES EN INTERESES POR  
 ÁREA

INTERESES EN ÁREA FÍSICO MATEMÁTICAS

N=9

VARIABLE	F	F
a) Intereses F-M profesión F-M	6	66.66 %
b) Intereses F-M profesión O-B	2	22.22 %
c) Intereses F-M profesión E-A	1	11.11 %
d) Intereses F-M profesión CCSS	0	0



De los profesores interesados en estudios del área F-M, un 66.66 % tienen profesión de la misma área.

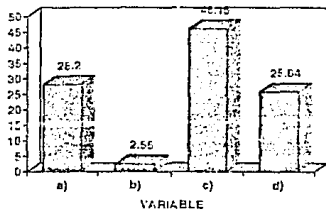
No hay profesores interesados en esta área, con profesiones ? de CCSS.

A. TABLA DEL NIVEL DE INCIDENCIA DE PROFESIONES EN INTERESES POR AREA

INTERESES EN AREA ECONÓMICO ADMINISTRATIVO

N=59

VARIABLE	F	
a) Intereses E-A profesión F-M	11	28.20 %
b) Intereses E-A profesión Q-B	1	2.56 %
c) Intereses E-A profesión E-A	18	46.15 %
d) Intereses E-A profesión CCSS	10	25.84 %



Mostramos E-A , profesion E-A con 46.15 %.

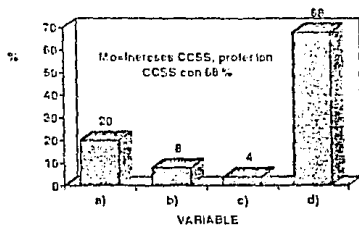
De los profesores interesados en área E-A, los que tuvieron profesión de E-A se presentan con mayor frecuencia, le siguen los que tienen profesión en F-M, y luego los de CCSS.

A. TABLA DEL NIVEL DE INCIDENCIA DE PROFESIONES EN INTERESES POR AREA

INTERESES EN AREA CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

N=25

VARIABLE	F	
a) Intereses CCSS profesión F-M	5	20 %
b) Intereses CCSS profesión O-B	2	8 %
c) Intereses CCSS profesión E-A	1	4 %
d) Intereses CCSS profesión CCSS	17	68 %



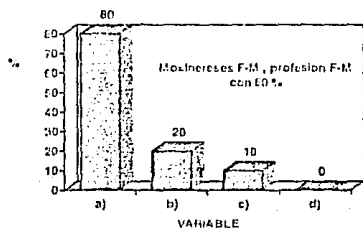
De los profesores interesados en estudios de postgrado del área CCSS, en un 68 % tienen profesión de la misma área, curiosamente le siguen los profesores del área F-M con 20 %.

A. TABLA DEL NIVEL DE INCIDENCIA DE ASIGNATURAS EN INTERESES DE POSTGRADO POR AREA

INTERESES EN AREA FÍSICO MATEMÁTICAS

N=10

VARIABLE	F	
a) Intereses F-M profesión F-M	8	80 %
b) Intereses F-M profesión Q-B	2	20 %
c) Intereses F-M profesión E-A	1	10 %
d) Intereses F-M profesión CCSS	0	0



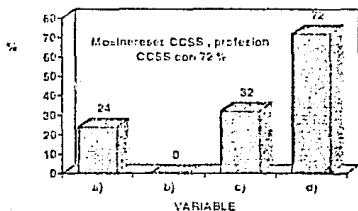
De los profesores interesados en área F-M, el 80 % imparten asignatura de la misma área.

A. TABLA DEL NIVEL DE INCIDENCIA DE PROFESIONES EN INTERESES POR AREA

INTERESES EN AREA CCSS

N=25

VARIABLE	F	
a) Intereses CCSS profesión F-M	6	24 %
b) Intereses CCSS profesión Q-E	0	0 %
c) Intereses CCSS profesión E-A	8	32 %
d) Intereses CCSS profesión CCSS	18	72 %



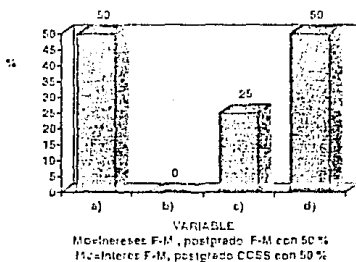
De los profesores interesados en área CCSS, en su mayoría imparten asignatura de la misma área.

A. TABLA DEL NIVEL DE INCIDENCIA DE POSTGRADOS EN INTERESES POR ÁREAS

INTERESES EN AREA FÍSICO MATEMÁTICAS

N=4

VARIABLE	F	
a) Intereses F-M profesión F-M	2	50 %
b) Intereses F-M profesión Q-B	0	0 %
c) Intereses F-M profesión E-A	1	25 %
d) Intereses F-M profesión CCSS	2	50 %



Se observa que los intereses de los profesores encuestados en el área F-M el 50 % o sea 2 casos están interesados en hacer estudios en esta misma área, es decir hay correspondencia; Es significativa la incidencia del 50 % de casos en que ya hay una materia en CCSS y manifiestan interés en hacer estudios de postgrado en el área de F-M.

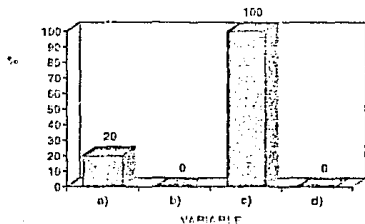
Un caso es decir el 25 % manifiesta interés en hacer un postgrado en el área E-A que es a la que pertenece, es decir hay correspondencia.

A. TABLA DEL NIVEL DE INCIDENCIA DE PROFESIONES EN INTERESES POR AREA

INTERESES EN AREA E-A

N=5

VARIABLE	F	
a) Intereses E-A profesión F-M	1	20 %
b) Intereses E-A profesión Q-B	0	0 %
c) Intereses E-A profesión E-A	5	100 %
d) Intereses E-A profesión CCSS	0	0



De los profesores interesados en postgrado del área E-A, y con estudios de postgrado en la misma área, se observa una incidencia del 100 % es decir 5 casos.

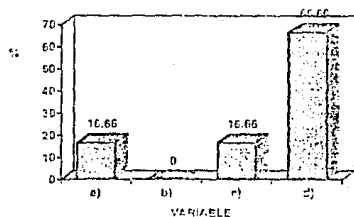
Un caso que representa el 20 % con postgrado en el área F-M manifiesta interés en el área E-A.

A. TABLA DEL NIVEL DE INCIDENCIA DE PROFESIONES EN INTERESES POR AREA

INTERESES EN AREA CCSS

N=6

VARIABLE	F	
a) Intereses CCSS profesión F-M	1	16.66 %
b) Intereses CCSS profesión Q-B	0	0 %
c) Intereses CCSS profesión E-A	1	16.66 %
d) Intereses CCSS profesión CCSS	4	66.66 %



En esta gráfica se observa la relación directa y significativa entre los cuatro casos, es decir el 66.66 % que teniendo postgrado en el área CCSS manifiestan interés por la misma área.



## INTERPRETACION AL OBJETIVO IV.

### A. Profesión - intereses

Hay mucha dispersión de intereses en postgrado, los 6 de mayor frecuencia son:

- 1° Administración
- 2° Educación
- 3° Finanzas
- 4° Comercio Internacional
- 5° Investigación de Operaciones - Estadística y Psicología
- 6° Comunicación, MBA y Ciencias de la Ingeniería

De estas 6 preferencias 4 pertenecen al área E-A, 3 al área de CCSS, y 2 al área F-M.

Resulta significativo que el postgrado en Mercadotecnia está en 7° lugar debido a que en Escuela de MKT hay profesores con profesiones de todas las áreas. Por lo que se deduce que las inclinaciones de los profesores no van directamente al comercio, sino a las actividades empresariales, cualquiera que sea el ramo.

Ciertamente existe relación entre el área de profesión y el área del postgrado que desean estudiar.

Los intereses en área F-M se presentan por profesores de la misma área en un 66.66%.

Los intereses en área E-A se presentan por profesores de la misma área en un 43.91%.

Los intereses en área CCSS se presentan por profesores de la misma área en un 62.96%.

Lo que resulta significativo es que hay un alto índice de profesores del área CCSS (24.39) interesados en el área E-A.

Asimismo, es significativo que profesores del área F-M (22.22%) se interesen en postgrado de CCSS.

### E. Asignatura- intereses

Se observa una gran incidencia de las carreras que imparten sobre los intereses en postgrado.

No obstante resulta significativo que profesores que imparten asignaturas del área F-M estén interesados en áreas de E-A (10 personas) y CCSS (6 personas). Esto puede deberse al postgrado que tengan.

### C. Postgrado- intereses

Se observa incidencia de postrados estudiados en los intereses manifestos. De las 10 personas interesadas en área E-A con asignatura de F-M tienen estudios de postgrado.

## OBJETIVO V

Para obtener los datos de este objetivo se manejan las siguientes tablas:

-Tabla de posibilidades de inversión económica el semestre por cuestionario para tener el dato por persona.

-Tabla de frecuencias y polígono para obtener la M y descubrir las posibilidades promedio de inversión de los interesados.

### TABLA DE POSIBILIDADES DE INVERSION ECONOMICA AL SEMESTRE POR CUESTIONARIO

N=59

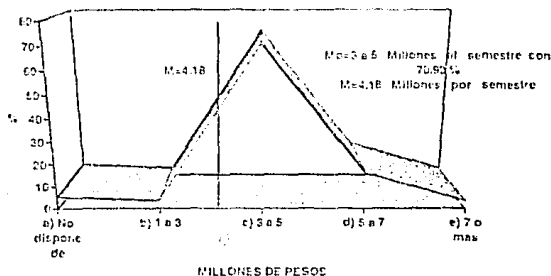
CST	INVERSION EN MILLONES POR SEMESTRE		
	3 a 5	5 a 7	7 o mas
#			
1	X		
2	X		
3	X		
4		X	

5	X			
6	X			
7				No especifico
8	X			
9	X			
10		X		
11	X			
12			X	
13	X			
14	X			
15	X			
16	X			
17	X			
18		X		
19				No dispone de fondos
20				No especifico
21				No especifico
22	X			
23				No dispone de fondos
24	X			
25	X			
26	X			
27		X		
28				No dispone de fondos
29				1 a 2 Millones
30				Menos de 3 Millones
31	X			
32	X			
33	X			
34		X		
35		X		
36	X			
37	X			Solo con ayuda de U.P.
38	X			
39		X		
40			X	
41		X		
42	X			
43	X			

44	X			
45	X			
46		X		
47	X			
48	X			
49	X			
50	X			
51	X			
52	X			
53	X			
54				No especifico
55	X			
56	X			
57	X			
58	X			
59	X			
TOTALES :	39	9	2	3 Personas : no disponen de fondos 4 Personas : no especifico 2 Personas : Menos de 3 Millones

**TABLA DE FRECUENCIAS SOBRE LAS POSIBILIDADES DE INVERSION AL SEMESTRE EN MILLONES DE PESOS**

N=55



Solo 3 personas aclararon que no disponfan de fondos.

Se observa que de los 55 profesores solo 2 que equivale al 3.63 % disponen por el momento de 1 a 3 millones.

59 Profesores, es decir el 70.90 % anotan que disponen de 3 a 5 millones, de estos uno especifica que solo con ayuda de la Universidad.

También se observa que el 16.63 % de los profesores entrevistados podrian invertir de 5 a 7 millones.

Solo 2 personas tienen capacidad económica para gastar mas de 7 millones, de estos una persona anota que invertiria lo necesario.

## INTERPRETACION AL OBJETIVO V:

Las posibilidades económicas de inversión el semestre para un estudio de postgrado es de 4 millones de peses aproximadamente.

Hay un profesor que puede invertir lo que sea necesario, pero también quienes solicitan ayuda de la Universidad: el profesor Ruben Alberto Flores de la Torre.

Los profesores que no disponen de fondos y están interesados en postgrado son:

no. 19

no. 23

no. 28

## CONCLUSIONES

Según los objetivos planteados en esta investigación se ha observado lo siguiente:

### J. DATOS GENERALES.

- De los profesores encuestados, en su mayoría son hombres (62.71% de la muestra).
- La profesión de los profesores encuestados con mayor frecuencia es C.P., luego Derecho, Pedagogía, Administración y Finanzas y luego Psicología.
- Hay mayor número de profesores cuya profesión pertenece al área de CCSS (35.59%), luego E-A (32.20%).
- Sólo un 25.42% de los encuestados tienen estudios de postgrado, cifra muy baja para catedráticos universitarios.

## II. TITULACION.

-El 96.61% de los encuestados están en posibilidades inmediatas de cursar un postgrado por estar titulados en licenciatura.

## III. APTITUDES.

-Hay congruencia, en la mayoría de los casos, entre áreas de profesión, asignaturas que imparten y postgrados cursados.

No obstante hay casos en que la asignatura que imparten no corresponde al área de profesión.

-Las asignaturas con mayor frecuencia son del área CCSS con 39.65%, luego E-A con 36.20%.

Se observa aquí correspondencia con las profesiones:  
35.92% del área CCSS,  
32.20% del área E-A.

-En cuanto a las carreras en que los profesores imparten cátedra, MKT y AFI tiene la mayor concentración de profesores encuestados.

Así pues, agrupando las carreras por áreas se ha presentado mayor frecuencia de profesores en las carreras E-A (81.01%) y luego CCSS (27.57%).

Resulta significativo que, siendo las profesiones y asignaturas de CCSS las que se presentan con mayor incidencia de profesores.

Este dato es lógico, hasta cierto punto, pues el 57.14% de las carreras de la U.P. son del área E-A. Sin embargo, lo curioso es que en las carreras de esta área, las

profesiones de los profesores con mayor frecuencia son de CCSS, aunque las asignaturas sean E-A.

Por lo tanto, las aptitudes y vocaciones de los profesores encuestados tienden hacia las áreas E-A y CCSS, tanto por profesiones, postgrados, asignaturas y carreras.

-Los profesores encuestados imparten cátedra en promedio a 3<sup>o</sup> y 5<sup>o</sup> semestre y a razón de 1-2 grupos por profesor.

Esta cifra es baja si se considera el número de alumnos de la U.P.

Es innegable que tener un profesor por grupo tiene ventajas pues se asegura más fácilmente la asistencia; es decir, cuando falta un profesor es sólo un grupo el que se ve afectado, si atiende varios grupos, todos serán afectados por la ausencia del profesor.

Sin embargo, esta diversidad de profesores tiene desventajas: los criterios de enseñanza son múltiples son múltiples y se hace más difícil una cultura organizacional.

No obstante, se puede también -aunque con mayor esfuerzo- preparar, capacitar e involucrar a todos los profesores bajo la cultura y filosofía U.P.

#### IV. INTERÉS.

-Los intereses de los profesores encuestados por estudios de postgrado se inclina hacia actividades empresariales (a razón de 1.5 propuestas por profesor en promedio). Le sigue en importancia las actividades académicas.

Las variables que más influyen en este aspecto son asignatura y carrera en que imparten cátedra.

Esto significa que hay interés de postgrado para reforzar y mejorar la actividad de los profesores dentro de la U.P.



Un dato altamente significativo es que de los profesores interesados en educación, muchos tienen profesiones de otras áreas lo que demuestra vocación por la docencia.

#### V. POSIBILIDADES ECONOMICAS.

Los profesores interesados en postgrado están en posibilidades de invertir, en promedio, N \$ 4000.00 al semestre.

Algunos de ellos solicitan ayuda económica de la U.P.

#### Conclusión:

El trabajo que realizan los profesores (dentro de la U.P. docencia, asignatura y carrera) marca la pauta de sus intereses por un postgrado.

Los intereses más señalados hacen referencia a maestría/doctorado del área E-A y luego COSS mencionando los siguientes estudios:

- 1° Administración
- 2° Educación
- 3° Finanzas
- 4° Comercio Internacional
- 5° Investigación de operaciones,  
estadísticas y Psicología
- 6° Comunicación
- Dirección de empresas
- Ciencias de la Ingeniería

Con base en los intereses de los profesores encuestados y por las características propias de la Institución donde fue realizada esta investigación -considerando desde su filosofía educativa hasta su estructura organizacional- se considera como la opción más viable un Diplomado sobre

Educación como una primera alternativa de postgrado, es decir, como una plataforma básica y por que los contenidos que manaja este Diplomado, conforman la esencia del trabajo que realiza el profesor universitario y que, por consiguiente deberá ser el primer paso a instrumentarse.

## CAPITULO V

### APORTACION PEDAGOGICA

SISTEMATIZACION DEL PROCESO DE MEJORA CONTINUA  
PARA LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD  
PANAMERICANA, GUADALAJARA.

DIPLOMADO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

## DIPLOMADO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

### INTRODUCCION:

A continuación se presenta el siguiente Diplomado en Docencia Universitaria como una alternativa viable de postgrado, de acuerdo a las condiciones actuales de la Universidad Panamericana, Guadalajara. Si los profesores están interesados en prepararse para mejorar su labor educativa y así la educación del alumnado con la finalidad de mantener y acrecentar el prestigio de la Institución.

Este Diplomado se presenta con dos alternativas:

#### A) PLAN BASICO

Porque el profesor universitario requiere en forma imperante una capacitación sobre su actividad docente que se pueda instrumentar a corto plazo.

#### B) PLAN DE CONTINUIDAD

Porque con base en el análisis realizado, sobre la importancia de que el profesor se mantenga en un proceso de mejora continua para lograr la excelencia en la educación universitaria.

Además sería la forma de actualizar a los profesores -que por su experiencia o por cursos de actualización didáctica, que hayan tomado, no tendría sentido que ingresaran al Plan Básico. Y a través del Plan de Continuidad podrían realizar otras actividades propias de la educación superior como es: asesoría de tesis, sinodalía en exámenes profesionales, preceptoría, coordinador de área o de proyectos de investigación; lo cual también supone la identificación con la filosofía educativa de la institución.

## V.I. JUSTIFICACION DEL PROYECTO

### V.I.1. ANTECEDENTES.

La Universidad Panamericana en Guadalajara inició sus labores en el mes de septiembre de 1981, es una institución muy joven sobre todo si la comparamos con otras universidades de la localidad, tiene casi once años de haber sido fundada, cuenta con una población actualmente de 1800 alumnos en ocho licenciaturas, 470 alumnos han egresado y 212 profesores conforman la planta docente. Al principio de la Universidad contaba con 100 alumnos aproximadamente y 20 profesores, sin embargo, a pesar del poco tiempo de haber iniciado su labor educativa, las personas que trabajamos y formamos parte de ella desde hace ya algunos años, hemos sido testigos de la dificultad que implicó cada uno de los resultados obtenidos a la fecha, cada uno de los esfuerzos realizados, día tras día, para poder tener desde una estructura arquitectónica hasta una estructura sistémica de nuestra organización.

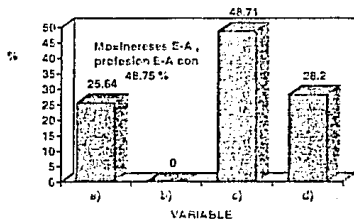
Cuantos cambios ha experimentado nuestra Universidad, el número de edificios, de aulas, de libros, de personal de mantenimiento, administrativo y docente, pero sobre todo el número de alumnos, sin los cuales todo nuestra labor perdería sentido. Todo ha ido en aumento, y sin pretender ser una macro institución, sí pretende un constante crecimiento de todos y cada uno de los que la conformamos. Es decir para la Universidad Panamericana es más importante la calidad que la cantidad; y la calidad debe ser un proceso permanente e integral de toda empresa que busca elevar y mantenerse en la primacía del servicio que brinda. Más importante cuando ese servicio es educativo sólo puede otorgarse a personas, las cuales no volverán a vivir una etapa tan decisiva en su vida como lo es la preparación universitaria.

A. TABLA DEL NIVEL DE INCIDENCIA DE PROFESIONES EN INTERESES POR AREA

INTERESES EN AREA E-A

N=39

VARIABLE	F	
a) Intereses E-A profesión F-M	10	25.64 %
b) Intereses E-A profesión Q-B	0	0 %
c) Intereses E-A profesión E-A	19	48.71 %
d) Intereses E-A profesión CCSS	11	28.20 %



De los profesores interesados en área E-A, el 48.71 % imparten asignatura de la misma área; el 28.20 % del área CCSS y el 25.64 % del área F-M.

Todas las experiencias que tanto alumnos como profesores y directivos han vivido se han aprovechado para construir y fortalecer lo que actualmente se ha conformado como Institución, cuantos esfuerzos, cuantos errores, cuantas deficiencias, cuantos logros, cuantos pensamientos encaminados a lograr que un alumno aprenda, cuanta alegría cuando ha terminado su carrera, cuanto trabajo para lograr las metas, para formar una buena planta de profesores y cuanto cariño y dedicación hemos puesto para lograr un cambio de actitud permanente en cada alumno y para no dejar de trabajar contra la corriente de influencia materiales, sociales, culturales, intelectuales y ambientales que tanto pesan en el proceso educativo de los educandos de una institución educativa que empieza.

La Universidad Panamericana tiene como primordial objetivo la educación integral de individuos que estén por su edad en la adolescencia superior y saldrían de esta Institución con una formación profesional y humana. Y es por este motivo que nuestra Institución trasciende en la medida que cumplo con su objetivo: educar.

Pero educar adolescentes en una época de cambios y de crisis, cuando también la misma adolescencia es una etapa caracterizada principalmente por ser crítica, por ser una etapa en que se adolesce, se convierte en una ardua labor que sólo puede realizarse en conjunto, por un equipo de educadores que interesados, se esfuercen constantemente.

La Universidad Panamericana busca indudablemente proporcionar a sus alumnos, profesores de alto nivel en todos los aspectos, de aquí su profundo interés, al realizar la selección de los mismos puesto que la influencia que ejercen sobre los alumnos ser decisiva en su formación, no sólo en su rol profesional sino en todos los papeles que desempeña como individuos y en cada uno de los ámbitos en los que se desarrollen como miembros de la sociedad.

Nuestra Institución desea que sus egresados muestren la trascendencia de adquirir una sólida instrucción profesional y una clara formación humanística siendo personas que realicen un trabajo competitivo pero siempre con una actitud de servicio a los demás.

La Universidad cuenta con 212 profesores en su planta, su experiencia docente va de seis meses hasta treinta años o más, así mismo se puede afirmar que en su mayoría es gente muy joven y sus estudios van desde Diplomado hasta Doctorado. Estudios realizados en diversas instituciones dentro y fuera de la ciudad de Guadalajara, así como en el extranjero. Como es posible observar, las características del Claustro de Profesores son heterogéneas, del mismo modo los motivos por los cuales trabajan en la Universidad Panamericana son seguramente muy diferentes; pero se cree que coincidimos en pensar que todos ellos tienen en común el deseo de servir a los demás, porque el trabajo docente siempre se ha identificado como una labor que implica mucha entrega y poca remuneración, lo cual además es cierto. Por lo tanto, nuestro punto de partida es el tener profesores con conocimientos especializados en una determinada área y con una gran disposición para realizar su trabajo docente.

El concepto realidad y congruencia de hombre, desde el punto de vista filosófico, sustenta una educación integral, y aquí resulta nuevamente que la situación actual de la educación en México, está en crisis, lo cual no es algo nuevo, a lo largo de la historia se observan constantes luchas de ideologías y de educadores para formar nuevas generaciones. Por ende la responsabilidad que se tiene como educadores es inflexible puesto que la materia prima que se moldea es única, no se vuelve a tener el mismo alumno en las mismas circunstancias de madurez, edad, etc. para hacer lo que se debe hacer la primera vez o para corregir en lo que nos equivocamos. Aunque surja nuevamente la oportunidad de trabajar con ese alumno sus



circunstancias y las del docente serán diferentes al instrumentar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es por esto que educar a un ser humano es un trabajo muy difícil.

¿Por qué?

Porque el hombre es único, irrepetible y esta individualidad lo hace diferente de todos los demás seres, de tal manera que cada uno requiere un proyecto educativo diferente.

Pero al mismo tiempo, el individuo forma parte de un sociedad, no vive solo, debe compartir, participar, cooperar, cohabitar un espacio y un tiempo.

Entonces la educación del hombre no puede perder de vista estos dos sentidos: el logro de sus propias metas, pero al mismo tiempo que esas metas puedan ser también, una influencia positiva a la sociedad en la que se desarrolla. Además si a esto, le agregamos las influencias familiares, escolares, sociales, culturales, religiosas, etc., por resultado estaremos conscientes que la educación del hombre es un verdadero reto.

#### V.1.2. NECESIDAD.

El binomio educando-educador surge del proceso enseñanza-aprendizaje por ende, la relación entre el profesor y el alumno, a partir de la cual se logran los objetivos educacionales, forzosamente entonces, los dos, tanto profesor como alumno trabajan conjuntamente y la influencia que se ejerce es en ambos sentidos.

Definitivamente, el profesor por su madurez cuenta con una visión más completa de las posibilidades de desarrollo que tienen sus alumnos, es decir tiene muy claro hacia donde los está dirigiendo. Por sus experiencias puede presentarles alternativas de acción diversas para desencadenar el proceso de aprendizaje, por la especialidad de sus conocimientos encauza a sus alumnos en la adquisición de los mismos, pero todo esto no sería posible si el profesor no tuviera las habilidades y los conocimientos didácticos que le permitieran transmitir a través, de la planeación, instrumentación y evaluación pedagógica.

Por lo tanto, después del alumno, eje central del trabajo educativo, el factor más importante en la labor educativa es el profesor, elemento a través, del cual el alumno adquiere una serie de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que lo llevan a desarrollar cada una de las capacidades de las que han sido dotados.

El profesor debe entonces contar con una serie de características que le permitan cumplir eficientemente esta ardua labor de la que se mencionó previamente. El profesor debe ser el ejemplo a seguir de sus educandos y eso trae consigo una responsabilidad que se puede realizar exitosamente cuando se está preparado en todos los aspectos.

Porque si educar es promover el desarrollo integral del individuo, y el que educa debe ser el ejemplo de este desarrollo, se tiene por consecuencia que el educador deberá ser un hombre virtuoso, capaz de lograr mucho en los demás por que él lo es.

No podemos olvidar que el trabajo docente se caracteriza por ser complejo, no podemos quedarnos con el deseo de ayudar a los demás con la intención de hacer bien las cosas, sobre todo cuando los objetivos institucionales planteados son tan altos, cuando la Universidad se le

identifica como una Institución de alto nivel académico, cuando por las características de nuestros alumnos podemos estar seguros que ser los que a futuro, tomarán las decisiones de mayor trascendencia en nuestro país, cuando buscamos excelencia académica, cuando es un constante requerimiento de nuestros alumnos, cuando la competencia lo exige, cuando se es privilegiado por haber adquirido una preparación universitaria, cuando nos hemos comprometido con cada alumno, con cada padre de familia y con la sociedad en general, y mucho menos cuando se tienen los recursos y la estructura para realizarlo.

Definitivamente uno de los principales motivos para que un profesionista desee dar clases en cualquier institución educativa es la posibilidad de seguir aprendiendo, de enriquecerse intelectualmente y de actualizarse en su área y en otras que en un momento dado le fueron o le son atractivas al entrar en contacto con ellas.

#### PROPUESTA.

De aquí que la Universidad puede poner los medios para satisfacer una necesidad de los profesores que en ella trabajan y que es la de una CAPACITACION DIDACTICA que le permita iniciar, continuar, mejorar y/o consolidar su formación y experiencia docente.

Estamos seguros de que la mayoría de nuestros profesores están dispuestos a aprender, sería incongruente que lo negaran, están dispuestos a mejorar sus habilidades docentes puesto que los primeros beneficiados serían ellos, por consecuencia su trabajo sería más sencillo, armónico y satisfactorio, para sí mismos y sobretodo para sus alumnos.

Por lo anterior, es que desde hace algún tiempo se ha tenido la inquietud de desarrollar un proyecto educativo dirigido a profesores, en los cuales se ha podido comprobar sus inquietudes, sus necesidades y su interés, por tener elementos que le permitieran facilitar el aprendizaje de los alumnos de esta Institución.

El modelo que se utiliza es el de análisis (estratégico y operativo) administrativo de las organizaciones educativas.

Y sobre la planeación curricular del documento, el modelo es el de José Arnáz.

## V.2. EL CURRÍCULO

### V.2.1. NECESIDAD PERSONAL Y SOCIAL A SATISFACER

Cualquier institución que pretenda realizar una planeación curricular, debe partir de una necesidad. En este caso, se parte fundamentalmente de las siguientes premisas:

- a) La gran mayoría de los profesores, tanto por asignatura como de tiempo completo, coordinadores y personal directivo de la Universidad, aunque poseen una importante experiencia

docente, ésta, no deja de ser en muchos casos empírica y de carecer de un reconocimiento y dadas las necesidades actuales del país, se va haciendo cada vez más necesario. Existen empresas que sólo permiten la impartición de cursos a personas que tienen alguna forma de certificación en el área pedagógica o didáctica específicamente; e incluso centros educativos que por exigencia de las Secretarías de Estado, sólo pueden ser dirigidos o coordinados por personal académicamente capacitado, a quien respalda alguna forma de certificación, hechos a los que hay que adelantarse de forma planeada y oportuna.

Tampoco podemos dejar de reconocer que en la gran mayoría de las instituciones de nivel universitario se promueve y hasta se exige la constante preparación del magisterio, no sólo del siguiente nivel académico, sino del área didáctica, reconociendo así, que todo profesor que ha desarrollado sus habilidades docentes a través del estudio y la constante preparación, asegura el logro de los objetivos institucionales.

b) Por lo que respecta a directores y coordinadores de carrera, la necesidad se acrecienta si recordamos que nuestra función es: **ATENDER, ORIENTAR, SUPERVISAR Y EVALUAR CONSTANTEMENTE EL DESARROLLO DEL PROCESO ENSEÑANZA - APRENDIZAJE**, que va desde:

- la selección de alumnos de nuevo ingreso, que implica una orientación vocacional.
- la detección de necesidades y problemas educativos.
- la toma de decisiones al inicio, durante y al término del proceso enseñanza-aprendizaje.
- planear, instrumentar, evaluar, controlar y realimentar todo el acto educativo y cada uno de los elementos que lo forman.
- atender personalmente el desempeño de sus alumnos diagnosticando casos que requieren atención especial.

Estas son sólo algunas de las funciones de CARACTER EDUCATIVO que debe realizar un coordinador, mas no es exhaustiva.

Concluyendo, nuestro trabajo consiste en COORDINAR EL ACTO EDUCATIVO y la influencia que podemos ejercer, se extiende de manera directa hacia los profesores, que acuden a buscar orientación sobre su labor educativa constantemente y estamos obligados a satisfacer adecuadamente sus inquietudes, sin perder de vista los múltiples elementos que intervienen y el alcance que tienen en la vida del estudiante.

c) También es de fundamento académico, el que cada profesor, coordinador y directivo tenga una identificación con la Universidad Panamericana a nivel de Alma Mater, desde el punto de vista formativo que permita una adhesión permanente con la filosofía y el ideario universitario. Esta situación sólo se logra a través de la inclusión del profesor a la Universidad, hecho que se facilita cuando el profesor se conviene al mismo tiempo en educando del propio plantel.

Cabe aclarar, que no se hace referencia a que la Universidad Panamericana Guadalajara, integre la planta de profesores con base a su propio alumnado, pero si a que el profesor que aspire a pertenecer al Claustro, pase por un proceso de integración benéfico, tanto para él como persona y como profesionista que eleva el nivel académico de la Institución.

De lo anterior podemos concluir:

1) La necesidad de capacitación docente permanente, es una exigencia del momento histórico del país, la Institución y de cada uno de los profesores, coordinadores y directivos como personas y profesionistas.

2) El proceso de capacitación es una oportunidad de mejoramiento personal, profesional y por consiguiente eleva la calidad educativa de la propia Institución y, primordialmente, se reflejaría en nuestro alumnado.

3) La capacitación a profesores tiene como resultante un proceso de integración del docente que recién ha ingresado, así como reafirmar y renovar la identificación de quien ya labora en la Institución.

4) El medio profesional de la ciudad no ofrece muchas alternativas de continuar los estudios de Postgrado, de forma que se puede considerar como opción formativa, lo que hace que el presente proyecto pueda constituir una verdadera oportunidad de incremento curricular.

5) El personal docente tiene expectativas y necesidades de formación didáctica y en un momento dado se podría diversificar hacia otras instituciones educativas que ya han valorado su posible realización.

6) Se satisface una necesidad de tipo social, pues el país requiere profesores universitarios capacitados didácticamente y profesionistas bien preparados, de esta forma la capacitación didáctica en la Universidad Panamericana otorgaría beneficios a la Sociedad.

## V.2.2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.

La planeación estratégica, nos permite decidir lo que debemos hacer con una organización educativa, tomando en cuenta su realidad interna y el medio ambiente en que se desarrolla.

Ningún proyecto puede ignorar lo anterior porque tendería al fracaso, pues ninguna organización puede desvincularse de su entorno.

### PEREIL.

a) **Área de acción de la Universidad Panamericana.**

·Se refiere a la Educación de individuos conceptualizados antropológicamente como seres racionales con voluntad y libertad propias.

b) **Características que la distinguen de otras Instituciones Educativas:**

·Una educación integral, es decir técnica y humanística, basada en la Doctrina Social de la Iglesia, por lo cual la dignidad del hombre es su principal fundamento.

·Es una Institución joven, con un crecimiento determinado previamente, que pretende la excelencia en todos los aspectos que la conforman.



-Congruencia entre su concepto de hombre y los objetivos institucionales, sin descuidar los medios que utiliza.

### MISION.

"SATISFACER LA NECESIDAD DE EDUCACION UNIVERSITARIA EN LA CIUDAD DE GUADALAJARA , DIFUNDIENDO A TRAVES DE LA MISMA. LOS VALORES RELIGIOSOS, CULTURALES, INTELECTUALES Y SOCIALES QUE PERMITAN AL INDIVIDUO TRASCENDER EN LA REALIZACION DE SU PROYECTO DE VIDA, PARTICIPANDO ACTIVAMENTE EN EL ALCANCE DEL BIEN COMUN PARA LOGRAR SU FIN ULTIMO."

### AMENAZAS:

- a) Estimulación constante del medio ambiente con ideologías contrarias y sumamente atractivas al adolescente.

- b) Otras Instituciones Educativas con recursos materiales, técnicos y humanos muy elevados en comparación a los que posee la Universidad Panamericana.
- c) Poser una imagen desvirtuada porque se le considera una Institución elitista, con demasiada exigencia académica, y una ideología no acorde con la realidad.

#### OPORTUNIDADES.

- a) Poser una imagen de una Institución:
  - de alto nivel académico.
  - donde se otorga un trato personalizado.
  - donde se vive un ambiente de respeto entre todos los miembros que la conforman.
- b) El crecimiento de la población en la ciudad de Guadalajara.
- c) Buen desempeño de los alumnos egresados en diferentes ámbitos laborales.
- d) Alto porcentaje de empresas que están de alguna forma relacionados con la Universidad Panamericana y reconocen la calidad de educación que esta brinda.

## FUERZAS:

- a) Personal directivo, docente, administrativo con una amplia preparación en su área, responsables e identificados con una concepción cristiana de hombre, siempre con una actitud de servicio a los demás.
- b) Recursos materiales:
- Instalaciones hechas ex-profeso y con cuidado esmerado tanto en lo estético como en lo funcional.
  - Recursos de calidad que son aprovechados al máximo a través de la diversificación de su uso y del constante mantenimiento de los mismos.
- c) Recursos técnicos:
- Relación con Universidades reconocidas mundialmente.
  - Investigaciones y trabajos de calidad.
  - Desarrollo de especializaciones que son manifiesto de la iniciativa y creatividad de los miembros que conforman la comunidad universitaria.

## DEBILIDADES

- a) Alta rotación de personal.
- b) Falta de comunicación entre carreras y/o departamentos.
- c) Falta enriquecimiento interdisciplinario.
- d) Deficiencia en la realización del trabajo por equipo, me refiero a ser solidarios entre las carreras.
- e) Poco reconocimiento a la antigüedad, ni en ascensos de puestos, ni económica.

#### V.2.3. PEREIL DEL ASPIRANTE A CURSAR EL DIPLOMADO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA:

El diseño del Diplomado en Docencia Universitaria está destinado a aquellos profesionistas en el ejercicio activo de su labor docente a nivel superior que deseen iniciar, actualizar, profundizar y mejorar en su desarrollo como profesores para alcanzar mayor eficacia en su responsabilidad y compromiso con la educación de los jóvenes universitarios.

#### V.2.4. PEREIL DEL ALUMNO EGRESO:

El profesor diplomado en Docencia Universitaria debe estar capacitado para ejercer su trabajo docente con excelencia, ante el compromiso educativo adquirido con la Institución a

través de su propio proceso de aprendizaje, al adquirir los conocimientos necesarios, al desarrollar las habilidades y lograr los cambios en su conducta que le permitan ser un promotor de la educación integral.

## V.2.5. OBJETIVOS CURRICULARES:

### OBJETIVOS DE CONOCIMIENTO

- Contemplará de forma crítica y profunda la realidad del ser humano partiendo de una concepción antropológica realista.
- Aplicará los conocimientos adquiridos en todos aquellos ámbitos en que se desarrolle contemplando siempre como punto de partida las potencialidades específicamente humanas que son motivo para mantenerse en un constante proceso de perfeccionamiento personal.
- Reconocerá la necesidad de actualizarse permanentemente y con mayor exigencia en los campos de su trabajo y en sus aptitudes didáctico-pedagógicas.
- Evaluará su acción educativa en la trascendencia que ésta tiene en los progresos del pensamiento humanístico en la realidad social y educativa a la que pertenece, caracterizando su compromiso frente a ella.

### OBJETIVOS DE HABILIDAD:

- Habrá de descubrir mayores posibilidades personales que le hacen más apto para alcanzar un rendimiento que corresponda a la gran responsabilidad de todo educador.

- Estará capacitado para responder a las necesidades, intereses, características de pensamiento y de personalidad de sus alumnos universitarios.
- Desarrollará las habilidades en el diagnóstico, planeación, instrumentación y evaluación del proceso educativo organizando con facilidad las experiencias de aprendizaje exigidas por los alumnos y la misma Institución.

#### OBJETIVOS ACTITUDINALES:

- Valorará con mayor número de elementos la necesidad de establecer relaciones interpersonales más auténticas, con sus educandos.
- Acrecentará su disposición para promover los valores que hacen trascender al individuo y que habrá de descubrir al cursar el Diplomado.
- Podrá comprometerse con más claridad de los medios y los fines por los que se inclina la Universidad a través de la filosofía educativa que ésta promueve y aplicándola en la operación.
- Mostrará mayor interés por descubrir, discernir y desarrollar las posibilidades que en el área de educación existen, dando a éstas una orientación y sentido en la Universidad.

### V 3. DISCIPLINAS QUE INTEGRAN LOS DIPLOMADOS EN DOCENCIA UNIVERSITARIA.

La selección curricular de cada una de las materias se desprende de la necesidad a satisfacer en la Universidad Panamericana con sus características y es el medio para obtener exitosamente los objetivos educativos que previamente se han planteado.

La amplia gama de posibilidades en educación se convierte en un obstáculo al elegir el contenido más idóneo, debido en gran parte a las múltiples facetas que puede desarrollar un profesor en su interacción con los educandos y la influencia que puede tener en ellos.



## PLAN BASICO

### JUSTIFICACION

Estructura del Plan de Estudios:

Duración: 1 año escolar.

La duración de esta opción es de un año dividido en dos semestres.

Cada semestre consta de tres materias, una de cada una de las áreas a excepción de la Instrumental.

Cada materia consta de un lapso de cinco semanas y cada semana se darán cuatro horas divididas en dos sesiones de dos horas cada una.

Los seminarios pueden efectuarse en una semana con un total de veinte horas, es decir cuatro horas diarias durante cinco días. Dos de los seminarios se realizarán entre el período de vacaciones que hay entre el primero y el segundo semestre, otro más, al finalizar el segundo semestre y el último durante todo el año de estudios.

Se vió conveniente elaborar el diseño con duración de un año para promover así, la terminación del mismo por parte de los participantes y de ésta forma lograr el objetivo del proyecto.

Este plan está enfocado a profesores de nivel universitario sin estudios previos de pedagogía.

### V.3.1. Número de Áreas: 4

Las áreas que conforman el Diplomado son:

- Didáctica
- Filosofía
- Psicología
- Instrumental.

El área sociológica que es de vital importancia para el análisis completo del Proceso Enseñanza-Aprendizaje se cubre a través de las cuatro áreas existentes en los respectivos temarios.

Cada área consta de dos materias básicas y un seminario, a excepción del área Instrumental que sólo consta de un seminario.

### V.3.2. Número total de materias: 10

Las materias básicas de las que consta el Plan de Estudios son seis y están seleccionadas para cubrir los aspectos más importantes que intervienen en el Proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Todas las materias (10) están consideradas como obligatorias. Se anexa un análisis más detallado en el no. II de esta justificación.

1.4. Se consideran como materias básicas las siguientes:

- a) Planeación Educativa
- b) Evaluación Educativa

- c) Antropología Filosófica
- d) Filosofía de la Educación
- e) Psicología del Aprendizaje
- f) Psicología de la Adolescencia.

Estas materias fueron seleccionadas desde tres puntos de vista:

Las materias del área filosófica para un conocimiento profundo del hombre.

Las materias del área didáctica para el conocimiento del Proceso Enseñanza-Aprendizaje.

Las materias del área psicológica para el conocimiento de las características y el proceso de conocimiento del adolescente.

1.5. Los seminarios son cuatro, uno de cada una de las áreas que conforman el Plan de Estudios y son los siguientes:

- a) Tecnología Didáctica
- b) Ética Profesional
- c) Corrientes Psicológicas Contemporáneas
- d) Investigación Educativa

Están seleccionados con el fin de complementar las materias básicas del Plan. En el siguiente inciso se anexa información sobre la necesidad de instrumentar estos seminarios.

### V.3.2. Análisis del Plan de Estudios.

#### V.3.2.1. Materias Básicas

##### 1. Planeación Didáctica.

El objetivo de esta materia es analizar los elementos que intervienen en la Comunidad Educativa, su función e importancia.

La trascendencia del fenómeno educativo y la relación educando-educador como punto de partida del proceso enseñanza-aprendizaje es parte vital de esta asignatura.

Se consideran asimismo, la relevancia de todo el proceso que interviene desde la Planeación Curricular hasta la Plantación de una Sesión, así como las técnicas más adecuadas a nivel universitario.

Su concepción es teórica práctica.

##### 2. Evaluación Didáctica.

La finalidad de esta materia está en comprender la importancia y sobre todo la dificultad que implica el proceso evaluativo de todos los elementos que influyen en esta etapa del proceso enseñanza-aprendizaje, de tal forma que se efectúe correctamente en sus fases (diagnóstica, continua y final) y tipos (cualitativa y cuantitativa) para llegar a interpretaciones objetivas.

Su concepción es teórica práctica.

### 3. Antropología Filosófica.

Se espera en esta materia lograr en los profeseres una amplia y profunda concepción del hombre, analizando las potencialidades del ser humano y sus repercusiones en la educación, desde una perspectiva de la Doctrina Social de la Iglesia.

Su perfil es teórico.

### 4. Filosofía de la Educación.

Esta materia permite una amplia visión del acto educativo desde el punto de vista de la historia del pensamiento humano. Abarca algunas concepciones y teorías sobre la concepción y educación del hombre y sus repercusiones en la actualidad.

Su perfil es teórico.

### 5. Psicología del Aprendizaje.

A través de esta asignatura, se sintetizan los conocimientos sobre la operación que se efectúa en el individuo en la adquisición de cada uno de los aprendizajes: sus tipos, sus procesos, su problemática y sus aplicaciones.

Su perfil es teórico práctico.

### 6. Psicología de la Adolescencia.

La necesidad de seleccionar esta materia surge obviamente porque propiciar el conocimiento de los alumnos universitarios que están pasando por la etapa de cambios que influyen fuertemente en su desempeño académico y profesional y, a partir de la aceptación de sus características de pensamiento y de personalidad se puede lograr una mejora en la calidad del

trabajo docente y de los mismos individuos, por ser ellos, la razón de todo el trabajo universitario.

Su perfil es teórico práctico.

### Seminarios:

#### 1. Tecnología Educativa

Este seminario es muy importante porque complementa las etapas del proceso enseñanza-aprendizaje: Planear, Realizar y Evaluar. De las cuales dos están como materias básicas.

La realización tiene igual importancia que las otras dos fases, pero llega a convertirse en una etapa más difícil pues conlleva a la interacción con el educando y eso implica considerar las características individuales, los intereses, necesidades, su disposición física e intelectual, su voluntad, su problemática individual, grupal y familiar. Y por parte del educador se requiere su preparación, su concentración, control de grupo, su disposición física e intelectual, su espíritu de servicio, su integración de ideas, una exposición convincente, estabilidad emocional, carácter firme, etc.

Esta integración de elementos que intervienen en una sesión debe llevar al logro de objetivos actitudinales, de habilidad, cognoscitivos, formativos, temáticos, específicos, particulares, generales, profesionales e institucionales a través de un contenido, una metodología, una técnica y determinados recursos. Es necesario que el profesor conozca todas las categorías para abrirle oportunidades de acción y sobre todo por que en esta etapa de realización se instrumentan todos los elementos que se han planeado, y en ocasiones más de los que se ha propuesto el docente en la etapa de planeación.

Su perfil es práctico.

## 2. Etica Profesional.

El objetivo de esta materia es establecer un marco de referencia, para el desarrollo del trabajo educativo, así como una panorámica sobre las principales corrientes y sus repercusiones en el trabajo docente.

## 3. Corrientes Psicológicas Contemporáneas.

La importancia de esta asignatura radica en el conocimiento, aplicación y valoración de las diferentes teorías psicológicas desarrolladas a partir del nacimiento de la psicología como ciencia, y de esta forma adquirir recursos teóricos para el análisis de cualquier corriente psicológica en la actualidad.

### Ventajas del Plan de Estudios.

1. Este plan se adecúa a aquellos profesores :

- que no cuenten con ningún antecedente académico en el área pedagógica,
- que participaron en algún curso elemental
- que hayan realizado estudios hace mucho tiempo.

Es importante resaltar que, aunque su preparación profesional no es específica del área pedagógica, si están trabajando en un medio educativo, de tal forma que adquirirían una visión general e integral del proceso educativo con fundamentos pedagógicos, filosóficos y psicológicos.

2. La Universidad podría cumplir más ampliamente con su función de Investigación el resultado de, ésta coadyuvaría al funcionamiento interno y la proyección externa de la misma.

3. Así mismo, la Escuela de Pedagogía podría generar información importante, dentro del mismo contexto universitario a través de la investigación. Esta información por lo tanto, podría ser de gran utilidad para mejorar y complementar este plan de estudios, es decir, si los profesores realizan sus investigaciones con sus propios alumnos, el mismo profesor detectaría las deficiencias de su cátedra y del sistema que maneja nuestra Universidad.

4. Otra ventaja es otorgar a los profesores una preparación docente, que estriba en que todas las universidades ofrecen un plan de constante preparación académico, y didáctica de su planta de profesores, y en algunos casos hasta la cátedra, todo esto es comprensible si recordamos que una de las funciones de la Universidad es formar a todos aquellos que participan en ella.

#### NOTA ACLARATORIA:

POR EL DISEÑO DEL PLAN, LAS AREAS QUE SE MANEJAN SON INDISPENSABLES PARA EL LOGRO DEL OBJETIVO, EL CONTENIDO ES REPETITIVO PARA PSICLOGOS Y FILOSOFOS, DE CUALQUIER MANERA ESTOS PROFESIONISTAS CORRESPONDEN A LA MINORIA DE NUESTRA POBLACION DOCENTE Y SON LOS PROFESIONISTAS QUE MUESTRAN MAYOR INTERES POR EL AREA EDUCATIVA.

A continuación se presenta el mapa curricular del Plan Básico como anexo 1.



AREA SEMESTRE	DIDACTICA	FILOSOFIA	PSICOLOGIA	INSTRUMENTAL
1	PLANEACION EDUCATIVA	ANTROPOLOGIA FILOSOFICA	PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE	
2	EVALUACION EDUCATIVA	FILOSOFIA DE LA EDUCACION	PSICOLOGIA DE LA ADOLESCENCIA	
SEMINARIOS	TECNOLOGIA EDUCATIVA	ETICA PROFESIONAL	CORRIENTES PSICOLOGICAS CONTEMPORANEAS	INVESTIGACION EDUCATIVA

## PLAN BASICO

### CUADRO COMPARATIVO

<u>SEMESTRE</u>	<u>AREA</u>	<u>MATERIA</u>	<u>JUSTIFICACION</u>
1	Didáctica	Planeación Educativa	Es una de las tareas fundamentales del profesor universitario y es la manera de conocer el plan curricular del que se desprende toda su actividad educativa dándole orden y sentido.
1	Filosofía	Antropología Filosófica	El conocimiento del concepto del hombre es básico en la educación porque en él se finca el valor de la misma.
1	Psicología	Psicología del Aprendizaje	Las formas en que aprende el ser humano permitirá al profesor darle un cauce apropiado a la enseñanza.
2	Didáctica	Evaluación Educativa	Es indispensable que el profesor conozca el valor real e indispensable de la evaluación, por ser uno de los principales problemas de su acción.
2	Filosofía	Filosofía de la Educación	Esta materia permitirá al profesor entender diversos conceptos de la educación del hombre y su influencia en la actualidad.
2	Psicología	Psicología de la Adolescencia	Conocer al educando para comprenderlo y educarlo es un principio pedagógico elemental, lo que justifica esta materia.

<u>SEMESTRE</u>	<u>AREA</u>	<u>MATERIA</u>	<u>JUSTIFICACION</u>
Seminario	Didáctica	Tecnología Educativa	Pretende proveer al profesor de las habilidades indispensable para su práctica educativa
Seminario	Filosofía	Ética Profesional	La trascendencia del acto educativo y la connotación moral que implica deben ser ampliamente evaluados por los se encargan de la educación de individuos.
Seminario	Psicología	Corrientes Psicológicas Contemporáneas	Las tendencias en la sociedad actual y su influencia en la educación del hombre permiten una mayor valoración y entendimiento del mismo.
Seminario	Instrumental	Investigación Educativa	Es una función propia del docente e indispensable, para innovar adecuadamente en su labor educativa renovando y/o manteniendo el objetivo general de las instituciones educativas.

## PLAN DE CONTINUIDAD

### V.3.3. JUSTIFICACION

Estructura:

Duración: 1 año escolar.

La duración de esta opción es de un año, dividido en dos semestres, cada semestre consta de tres materias.

Cada materia consta de un lapso de cinco semanas, cada semana se darían cuatro horas divididas en dos sesiones de dos horas cada una.

Los seminarios pueden efectuarse en una semana con un total de veinte horas, es decir cuatro horas diarias durante cinco días. Dos de los seminarios se realizarían entre el período de vacaciones que hay entre el semestre, otro más al finalizar el segundo semestre y el último durante todo el año de estudios.

Este plan tiene la finalidad de preparar a aquellas personas que han realizado estudios previos del campo educativo en forma sistemática o, que sus años de experiencia en este ámbito le permiten tener las bases necesarias para ingresar al mismo.

El Diplomado se conforma de cinco áreas que son:

Didáctica  
Psicología  
Filosofía  
Sociología  
Instrumental

En este caso el área sociológica sí está considerada en el plan debido a que se pretende un nivel de profundidad superior al otro plan porque los participantes cuentan ya con los antecedentes necesarios para efectuar análisis más complejos.

Materias: 6

Las materias que conforman este plan están seleccionadas con un criterio básicamente de aplicación.

Todas las materias son obligatorias y en el apartado II aparece la justificación.

Se consideran como materias:

- a) Diseño y Utilización de Recursos Didácticos para la Enseñanza Universitaria.
- b) Dirección y Organización de Centros Educativos
- c) Orientación Educativa
- d) Corrientes Filosóficas Contemporáneas
- e) Sociología
- f) Problemática Ambiental del Universitario

Seminarios: 4

Los seminarios son los siguientes:

- a) Dinámica de Grupos.
- b) Pedagogía Social y Prospectiva
- c) Investigación Educativa
- d) Informática Aplicada a la Educación

#### V.3.4. Análisis del Plan de Estudios.

##### V.3.4.1. Materias Básicas:

###### 1. Diseño y Utilización de Recursos Didácticos para la Enseñanza Universitaria.

La instrumentación de esta materia, involucra fundamentalmente el conocimiento, diseño, elaboración, utilización y evaluación de los recursos didácticos por parte de los profesores en su labor, recursos que, sean factibles y adecuados para concretar, dinamizar, acercar e incrementar el interés y acceso de los conocimientos a los alumnos universitarios. Por su edad, el uso de estos recursos didácticos pueden ser un motivador excelente que redunde en un futuro en el desarrollo y adquisición de habilidades por parte del mismo alumno para comunicarse en cualquier ámbito profesional, cuando se desempeñe en éste.

## 2. Dirección y Organización de Centros Educativos.

El manejo de una organización educativa desde su diseño hasta su evaluación, pasando por sus etapas de crecimiento y crisis requieren del conocimiento de todos los elementos que la constituyen interna y externamente.

Esta materia permite al profesor universitario la comprensión y la adquisición de una visión panorámica del trabajo académico, administrativo y directivo que requiere cualquier institución

## 3. Orientación Educativa.

Esta materia busca lograr el conocimiento y desarrollar la habilidad en el uso de los instrumentos de medición referentes a las diferentes capacidades del individuo.

Es idónea para la formación a nivel de coordinación así como para la función de preceptoria, al permitir una amplia visión del proceso de orientación, iniciando con el conocimiento e interpretación de los test que han sido aplicados para la selección de alumnos de nuevo ingreso, hasta el análisis del proyecto de la vida profesional y personal de cada uno de los alumnos que tiene a su cargo orientar.

## 4. Corrientes Filosóficas Contemporáneas.

En esta materia se revisaran y discutirán temas específicos de la filosofía visto desde la perspectiva de las principales corrientes que han desarrollado un trabajo importante y profundo a lo largo de la historia y que actualmente han generado una diversidad de puntos de vista sobre todo antropológicos.

## 5. Axiología.

Esta materia es el conjunto de conocimientos que estudia los valores, de aquí, que es de extrema importancia para el análisis de la sociedad y la cultura desde esta estructura y sus consecuencias.

## 6. Problemática Ambiental del Universitario.

En esta materia se revisan a través del método del caso. Se estudian las causas, el desarrollo y las consecuencias de los problemas familiares, culturales, sociales y ambientales que afectan al alumno en la etapa universitaria.

### Seminarios:

#### 1. Dinámica de Grupos.

El manejo de los grupos es uno de los problemas más frecuentes que se presentan en el ámbito educativo. Esto se debe en gran parte a la falta de conocimiento sobre la integración, desarrollo, madurez, intereses, metas, etc. que han conformado la estructura de cada grupo y de la influencia de cada uno de sus miembros en determinada situación.

El conocimiento de estos elementos modifica la actitud del profesor ante el comportamiento de sus alumnos.

#### 2. Pedagogía Social y Prospectiva.

En este seminario se describen las aplicaciones de la pedagogía social y se estudiarán los lineamientos de la pedagogía prospectiva, de tal forma que resulten un complemento, que permita una mejor visión en general y de la planeación estratégica, de la misma universidad.



### 3. Informática Aplicada a la Educación.

El propósito de este seminario estaría abocado al uso de la computadora como un recurso didáctico indispensable en la actualidad.

Partiendo del hecho de la heterogeneidad del grupo, el punto de partida sería el manejo de las funciones básicas del sistema operativo y la aplicación de un software adecuado para la realización de presentaciones audiovisuales instrumentadas en la computadora, lo que permitiría la utilización de este recurso en el aula.

#### Ventajas del Plan de Estudios:

1. Permite una profunda, rápida, eficaz y constante capacitación a coordinadores de grupo, preceptores y asesores de tesis porque los contenidos están íntimamente relacionados con las funciones propias de aquellas personas que trabajan en cada uno de estos aspectos.

Asimismo, también puede aplicarse como la inducción de las personas que a futuro ingresen a la Institución.

2. El contenido de cada una de las materias, el perfil, es decir la edad y la preparación de los participantes, permite un trabajo práctico pero principalmente de un análisis profundo que redundará en resultados y acciones concretas y aplicables a la comunidad universitaria.

3. Proporciona el soporte necesario, sobre todo en el área filosófica, psicológica y sociológica para propiciar que coordinadores, profesores, asesores de tesis y preceptores de nuevo ingreso se identifiquen adecuadamente con la ideología y los principios rectores de nuestra institución.

4. Generaría información real e importante así como el diseño y /o elaboración de material por escrito aplicable a la mayoría de las áreas de la Universidad, que a través de una revisión, podría aplicarse al mejoramiento de la Institución.

Algunas de las áreas más beneficiadas serían:

a) Dirección General

b) Cada una de las Escuelas.

- Personal directivo
- Asesores de Tesis
- Contenidos de las materias

c) Departamento de Formación Integral

- Área de Preceptoría.

A continuación se presenta el mapa curricular como anexo 2.

AREA SEMESTRE	DIDACTICA	PSICOLOGIA	FILOSOFIA	SOCIOLOGIA	INSTRUMENTAL
1	DISEÑO Y UTILIZACION DE RECURSOS DIDACTICOS PARA LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA	ORIENTACION EDUCATIVA	CORRIENTES FILOSOFICAS CONTEMPORANEAS		
2	DIRECCION Y ORGANIZACION DE CENTROS EDUCATIVOS		AXIOLOGIA	PROBLEMATICA AMBIENTAL DEL UNIVERSITARIO	
SEMINARIOS		DINAMICA DE GRUPOS		PEDAGOGIA SOCIAL Y PROSPECTIVA	INVESTIGACION EDUCATIVA
					INFORMATICA APLICADA A LA EDUCACION

## PLAN DE CONTINUIDAD

### CUADRO COMPARATIVO

<u>SEMESTRE</u>	<u>AREA</u>	<u>MATERIA</u>	<u>JUSTIFICACION</u>
1	Didáctica	Diseño y Utilización de Recursos Didácticos para la Enseñanza Universitaria.	El conocer a fondo el mayor número de recursos didácticos permitiría al profesor una diversidad de actividades creativas para su asignatura y para el aprendizaje de sus alumnos
1	Psicología	Orientación Educativa	Esta asignatura capacitaría a los profesores para ser un orientador más sistemático y eficaz con sus alumnos.
1	Filosofía	Corrientes Filosóficas Contemporáneas	La evaluación de las tendencias actuales de la filosofía, psicología y política es indispensable para un profesor y para su propia concepción de la vida.
2	Didáctica	Dirección y Organización de Centros Educativos	La conceptualización de las instituciones de educación superior es una opción que permitiría la integración de profesores a niveles directivos.
2	Filosofía	Axiología	La teoría de los valores es sin duda un pilar en el trabajo docente, no sólo a nivel de teoría sino en la práctica docente.
2	Sociología	Problemática Ambiental del Universitario	Las generaciones actuales viven en crisis por los acelerados cambios y la influencia que estos ejercen en los universitarios, son de gran peso en actitud ante la vida y ante su responsabilidad profesionales.

<u>SEMESTRE</u>	<u>AREA</u>	<u>MATERIA</u>	<u>JUSTIFICACION</u>
Seminario	Psicología	Dinámica de Grupos	Como parte de muchos grupos a los que tanto profesores como alumnos pertenecen, es de gran valor esta materia.
Seminario	Sociología	Pedagogía Social y Prospectiva	Es papel del profesor universitario prepararse para planear la educación a futuro, pues es él quien lo necesita crear.
Seminario	Instrumental	Investigación Educativa	Es otra de los grandes fines de la Universidad y que se ha descuidado en extremo por la falta de conocimiento y de medios.
Seminario	Instrumental	Informática aplicada a la Educación	La tecnología ha invadido todos los ámbitos y la educación es uno de ellos; por lo tanto habrá que aprovechar las ventajas y oportunidades que ésta nos brinda para la educación.

#### V.4. PLANEACIÓN OPERATIVA.

##### V.4.1. ALUMNOS.

###### V.4.1.1. Demanda estimada.

El Diplomado está dirigido a los profesores de la Universidad primordialmente, quisiera insistir en que los más obligados en capacitarse son los coordinadores de grupo, lo cual además ayudaría a la integración de sus profesores.

El diseño del proyecto, en el caso de ser autorizada su instrumentación pretende capturar por lo menos 50 profesores, que equivale al 24% del total de los mismos.

También puede ser una motivación para aquellos profesionistas que quieran incorporarse a la planta de profesores de la Universidad, pero debería ser una condición obligatoria del personal de tiempo completo.

#### V.4.2. PERSONAL DOCENTE

La planta de profesores que requiere el Diplomado puede ser cubierta ampliamente con profesores de la carrera de Pedagogía y Directores que por su alto nivel académico así como por su trayectoria profesional dentro y fuera de la Universidad Panamericana desempeñarían su función con excelencia. Además que son profesores que por sus años de experiencia docente en esta Institución, tienen los elementos necesarios para lograr una mayor identificación de las características de alumnos, de profesores y de la misma Universidad, experiencia que pueden compartir a otros. Al mismo tiempo, en muchos de los casos significaría un reto, un reconocimiento y una motivación a su vocación educativa.

#### V.4.3. METODOLOGIA

Dentro de esta perspectiva, cada materia está formalmente estructurada, pero permite en su instrumentación los ajustes necesarios de acuerdo a las características específicas de los participantes y de acuerdo a la creatividad de cada expositor.

Por estar dirigida a personas adultas, profesionistas y en muchos de los casos con experiencia docente, la dinámica del Diplomado permite una metodología expositiva-participativa, siempre y cuando gire en torno al cumplimiento de los objetivos generales de cada materia.

Es importante partir de la idea, de que cada individuo sea participe en el esfuerzo y en la experiencia de aprender lo que le permitiría el desarrollo de todas sus potencialidades buscando la conquista personal de nuevas posibilidades.

Procurar la eficacia del trabajo a través de la firme intención de aprender, teniendo la clara precisión del trabajo a realizar, conciencia del progreso personal que redunde en una experiencia satisfactoria.

Para lograr esto, la metodología de cada materia observar cuidadosamente los métodos y técnicas que permitan promover la actividad personal cubriendo la orientación inicial, la investigación, el análisis, la síntesis, etc. para que aporte innovaciones en el ámbito educativo.

#### V.4.4. RECURSOS DIDACTICOS.

Los recursos didácticos con los que cuenta la Universidad son los adecuados para la realización de las sesiones, como es:

- Pizarra
- Retroproyector
- Rotafolio
- Pizarra
- Proyector de Diapositivas
- Televisión
- Video
- Cámara de video
- etc.

#### V.4.5. DISTRIBUCION DEL TIEMPO.

##### V.4.5.1. Duración.

La carga horaria de cada materia consta de un total de 36 horas, las cuales estarán distribuidas en seis horas por seis semanas que durará cada una. De esta forma durante un semestre se cursan tres materias y el Diplomado se concluye en un año.



#### V.4.5.2. Horarios tentativos para las sesiones.

- a) de las 19:00 a las 21:00 horas, el lunes, miércoles y viernes.
- b) de las 19:00 a las 21:00 horas, el martes y jueves y de 9:00 a 11:00 horas el sábado.
- c) de las 19:00 a las 22:00 horas dos días de la semana.
- d) de las 18:00 a las 21:00 horas el viernes y de las 9:00 a las 12:00 horas el sábado.

#### V.4.6. EVALUACION:

La evaluación responde a la necesidad de verificar el logro de los objetivos, la adquisición de los aprendizajes y la oportuna verificación de que la planeación fue la adecuada. Así como toda acción educativa que se emprende es cuidadosamente planeada, asimismo debe ser objetivamente evaluada.

De esta forma la evaluación nos permite una oportuna toma de decisiones respecto a lo que se ha logrado y a lo que se debe de lograr. Esta importante etapa del proceso de enseñanza-aprendizaje se desprende del establecimiento de los objetivos, a partir de los cuales se otorga una valoración a cada uno de los elementos que intervienen para alcanzarlos.

#### V.5. ADMINISTRACIÓN DEL PROGRAMA.

#### V.5.1. COORDINACION.

Para la instrumentación del Diplomado, funcionaría una persona en la coordinación de todos los elementos que se requieren en su ejecución.

Definitivamente, el Diplomado y el personal que lo ejecute dependería del Coordinador General de la Carrera de Pedagogía por ser su área de estudio, además de contar con los recursos humanos capaces de dar la capacitación a profesores, capacitación que es tan primordial y necesaria en la Institución y que surge su razón de ser por esa incesante preocupación de los que preparamos a los futuros educadores.

#### V.5.2. PROMOCION.

La promoción del Diplomado debe basarse en dos aspectos:

- a) El interés de los profesores por mejorar en su formación como docentes, no sólo desde el aspecto formativo que se cubre a través de los cursos que organiza el departamento de Formación Integral, sino en el aspecto didácticos que se requiere para encauzar activamente las exigencias y las potencialidades de cada uno de nuestros alumnos.
  
- b) Estar conscientes de que existe la necesidad, convencidos de que los problemas del nivel académico, que tiene el alumnado, de las clases aburridas de un profesor de las que tantas quejas

recibimos, de ese examen mal elaborado, de la falta de motivación para el estudio, del bajo nivel de rendimiento del alumno y de tantos aspectos que enfrentamos día a día se verían resueltos si nuestros profesores contarán con los conocimientos pedagógicos-didácticos para dar sus clases.

Un profesor con vocación, capacitado didácticamente hablando, que le agrada y ama su profesión, es capaz de superar las dificultades de las circunstancias, puede lograr ser el que alienta a sus alumnos y sobre todo ha llegado ha desarrollar la sensibilidad, de tal manera que es capaz de detectar las deficiencias y los estados de ánimo menos perceptibles, asimismo es capaz de innovar, de ser creativo hasta con los recursos más elementales que pueda tener a su alcance.

Sin embargo, no es tan sencillo, es necesario darle muchos elementos al profesor, para poder recibir de él, los resultados altamente calificados que cualquier institución anhela lograr.

Lo que se ofrece a través de este Diplomado, -por medio de los planes que lo constituyen-, es una opción sistematizada para atender a las necesidades de los profesores de esta universidad, evitando los cursos breves que no permiten adquirir la visión total del proceso educativo, sino sólo parcialidades del mismo; pero aprovechando al extremo el cuidado que de la dignidad humana tiene la Universidad Panamericana en todo lo que hace.

La acción de educar a otros es una actividad para la que se requiere nobleza, conocimiento y calidad humana, lo cual no es fácil lograr pero tampoco imposible de alcanzar.

## CONCLUSIONES

1. Hay una tendencia natural en el ser humano a la perfección y por otra parte la educación implica perfección. Por lo tanto en la medida en que el hombre este inmerso en un proceso educativo se acerca a la perfección de aquí, que la necesidad de crecimiento del ser humano sea siempre encauzado hacia el perfeccionamiento.
2. No hay Educación sin un Proceso de Enseñanza-Aprendizaje y la Educación es el objeto de la Pedagogía. Por lo tanto no se explica la Pedagogía sin el Proceso Enseñanza-Aprendizaje. La estrecha vinculación que existe entre la Educación, la Pedagogía y el Proceso Enseñanza-Aprendizaje dan sentido a toda acción educativa.
3. La educación se sistematiza a través de la Pedagogía, por otra parte la educación es el objetivo de la docencia. Por lo tanto la docencia no puede darse sin Pedagogía. Por consiguiente, todo docente se verá en la necesidad de vincularse con la Pedagogía si pretende realmente como meta la Educación.
4. La Educación se da a través del Proceso Enseñanza-Aprendizaje, el cual es implementado a través del docente. Por lo tanto educar es la actividad primordial de la docencia y los elementos a considerar estan inmersos en el proceso de Enseñanza-Aprendizaje.
5. El ser humano es perfectible a través de la educación, la educación se da desde el nacimiento hasta la muerte. Por lo tanto el hombre es susceptible de ser educado durante la edad adulta. La trascendencia de su mejora continua esta en que tiene los conocimientos y la seguridad para iniciar proyectos ambiciosos y de servicio a la Sociedad.

6. La capacitación es la educación sistemática. La capacitación es el método educativo idóneo para el adulto. Por lo tanto el adulto puede recibir educación sistemática a través del medio laboral en que se desempeña, el cual en ocasiones le obliga a la superación constante.

7. El adulto requiere perfeccionamiento en su labor profesional. El adulto esta en posibilidad de aprender. Por lo tanto toda labor profesional puede perfeccionarse a través de la capacitación.

8. La capacitación implica el proceso de enseñanza-aprendizaje. El plan de estudios es aquello que se ha de aprender en un determinado proceso de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto un plan de estudios puede estar inmerso en la capacitación.

9. Uno de los fines de la Universidad es la docencia, la docencia requiere de la Didáctica para su relación. Por lo tanto uno de los fines de la Universidad se logra a través de la Didáctica. Sin embargo es una realidad que no se le da la importancia que tiene esta disciplina en la educación.

10. Los fines de la Universidad tienden a los fines de la educación, esto sucede cuando el personal docente está capacitado para orientar su actividad hacia estas ambiciosas metas.

11. La educación integral del universitario es la finalidad de la Institución a la que pertenece, es también la finalidad de la Educación Superior y esta gran responsabilidad debe estar en manos de personal altamente calificado, no sólo por sus conocimientos sino por su calidad humana.

12. El profesor de nivel universitario se enfrenta al reto de preparar a los profesionistas del mañana y por lo tanto su actividad requiere una gran disposición física, mental y emocional para realizarla y sobre todo para ejecutarla con calidad.

13. Ante la situación económica, política y social del país, México requiere profesionistas suficientemente espíricos para afrontar los cambios actuales, sobre todo a partir de la firma del Tratado de Libre Comercio.

14. El sistema educativo nacional debe abocarse a diseñar planteamientos reales y viables a futuro, puesto que las generaciones actuales han sufrido modificaciones en los planes de estudio que han cursado y con eso su aprendizaje se ha visto deteriorado.

15. El pedagogo que trabaja en el perfeccionamiento docente deberá ejercer su tarea educativa como el mejor servicio de calidad profesional y humana, puesto que la responsabilidad que tiene es todavía mayor a la del profesor universitario por la magnitud que tendrán sus enseñanzas.

## FUENTES DE CONSULTA

### BIBLIOGRAFIA BASICA

1. ANUIES.  
Administración de la Educación Superior  
México 1982. 232 p.
2. ANUIES.  
Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior  
1986. 165 p.
3. ARNAZ, José A.  
La Planeación Curricular  
Ed. Trillas. 4a ed.  
Enero, 1987. 74 p.
4. AUBENQUE, Pierre, et al [trad. Pilar García Martín]  
Para que la Universidad No Muera  
Rialp, España, 1980. 291 p.
5. COMBS, Arthur W. et al. [trad. Miguel Mur Allué]  
Claves para la Formación de los Profesores  
Ed. Magisterio Español S. A., 2da ed.  
Madrid, España 1979. 209 p.
6. CRAIG, Grace, [trad. Rosas Sánchez, Rosa María]  
Desarrollo Psicológico  
Prentice Hall Hispanoamericana  
México, 1988. 682 p.
7. CRAIG, Robert L. [trad. Aberto Jiménez Manuel.]  
Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal  
Ed. Diana.  
México 1982. 687 p.
8. CHAVARRIA OLARTE, Marcela, et al.  
Orientaciones para la Elaboración y Presentación de Tésis  
Ed. Trillas.  
México, 1992, 115 p.

9. DEBESSE M., MIALARET G.  
La Función Docente  
Ed. Oikos-Tau  
España, 1980. 191 p.
10. DIAZ BARRIGA, Angel.  
Didáctica y Currículum  
Ed. Nueva, 3ra. ed  
México D. F. 1985. 150 p.
11. DIAZ BARRIGA, Angel.  
Ensayo sobre la Problemática Curricular  
Ed. Trillas, 2da. ed.  
México, 1986. 112 p.
12. DIAZ GONZALEZ, Tania.  
Autonomía Universitaria  
EUNSA.  
España 1974, 304 p.
13. EZCURRA, Ana María. et al.  
Formación Docente e Innovación Educativa  
Ed. Aique Grupo Editor S. A.  
Buenos Aires, sin año. 148 p.
14. FOULQUIE Paul  
Diccionario de Pedagogía  
Ed. Oikos-Tau  
España 1976, 464 p.
15. GARCIA HOZ Victor,  
Principios de Pedagogía Sistemática  
Ed. Rialp S. A., 9a ed.  
Madrid, 1960. 684 p.
16. GONZALEZ- SIMANCAS, José Luis. et al.  
Universidad y Cambio  
EUNSA.  
España, 1969. 136 p.



17. HAMMONDS C. Y LAMAR C.  
La Enseñanza, su orientación, sus funciones y sus motivaciones.  
Ed. Trillas  
México 1972, 203 p.
18. ISAACS, David.  
Teoría y Práctica de la Dirección de los Centros Educativos.  
E.U.N.S.A. 2da ed.  
España, 1971. 420 p.
19. JOLIVET, Régis.  
Tratado de Filosofía. Tomo I y II.  
Ed. Carlos Lohlé. 639 p.
20. MATTOS L. A.  
Compendio de Didáctica General.  
Ed. Kapelusz, 2a. edición.  
México 1974, 354 p.
21. MORSE, William C. et al., [trad. Antonio Oriol Anguera]  
Psicología Aplicada a la Enseñanza.  
Ed. Pax-México.  
México, 1985. 820 p.
22. PUJOL BALCELLS, Jaime. et al.  
Los Métodos en la Enseñanza Universitaria.  
E.U.N.S.A  
Pamplona, España 1978. 195 p.
23. SILICEO, Alfonso.  
Capacitación y Desarrollo de Personal.  
Ed. Limusa,  
México 1983. 149 p.
24. VAZQUEZ GOMEZ, Gonzalo.  
El Perfeccionamiento de los Profesores y la Metodología Participativa.  
E.U.N.S.A., 2da ed.  
España 1976. 321 p.

25. VELAZQUEZ JIMENEZ, Arturo.  
Los Recursos Humanos y la Administración Universitaria.  
A.N.U.I.E.S  
México, 1982. 51 p.
26. VELAZQUEZ MASTRETTA, Gustavo.  
El Liderazgo del Profesor Universitario.  
Ed. Limusa.  
México, 1985. 97 p.
27. VELAZQUEZ M. Gustavo.  
El Liderazgo del Profesor Universitario.  
Ed. Limusa.  
México D. F. 1985. 97 p.
28. ZABALZA, Miguel A.  
Diseño y Desarrollo Curricular.  
Ed. Narcea, S. A.  
España 1987. 310 p.

## BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

1. BIGGE, M.L., y Lal.  
Bases Psicológicas de la Educación,  
Ed. Trillas. 15a. ed.  
México, D. F. 1986. 736 p.
2. BIGGE, Merris L. [trad. Agustín Centin]  
Teorías del Aprendizaje para Maestros,  
Ed. Trillas. 6ta. ed.  
México, D. F. 1975. 414 p.
3. BLACKBURN, Keith. [trad. M. Gómez Mollada]  
La Función Tutorial,  
Ed. Narcea, S. A.  
Madrid, 1978. 272 p.
4. DIAZ, BARRIGA, Angel.  
Curriculum y Evaluación Escolar,  
Sigue Grupo Editor, S. A. 2da. ed.  
Argentina, 1991. 52 p.
5. DE LA MORA LEDESMA, José G.  
Psicología del Aprendizaje 1.  
Ed. Progreso,  
México D. F. 1977. 191 p.
6. DE LA MORA LEDESMA, José G.  
Psicología del Aprendizaje 2.  
Ed. Progreso,  
México D. F. 1977. 123 p.
7. EDITORIAL SANTILLANA,  
Diccionario de las Ciencias de la Educación, Vol. I y II.  
México 1983. 744 p.
8. GONZALEZ PEÑA, Carlos.  
Manual de Gramática Castellana,  
Ed. Patria, 41a. ed.  
México D. F. 1974. 395 p.

9. MISCHEL, Walter. [trad. Elizondo Mata, Ramón.]  
Teoría de la Personalidad  
Ed. Mc. Graw-Hill, 4a. ed.  
México 1990, 591 p.
10. OWENS, Robert G. [trad. Madrazo, Juan Manuel]  
La Escuela Como Organización  
Ed. Santillana, 3ra. ed.  
México 1992, 357 p.
11. ROBINS, Stephan P.  
Compartimento Organizacional  
trad. Rosas Sánchez, Rosa María.  
Prentice-Hall Hispanoamérica, 3ra. ed.  
México 1987, 506 p.
12. RODRIGUES, Aroldo, [trad. Agustín Centin]  
Investigación Experimental en Psicología y Educación  
Ed. Trillas, 2da. ed.  
México D. F. 1977, 211 p.
13. RODRIGUEZ RAMOS, Luis.  
El Tiempo en La Empresa Educativa  
I. U.C.N.S.A.  
España 1969, 116 p.
14. SAN LAMAKIA, Andrés.  
Diccionario de Símbolos y Automatismos e Ideas a Jenes  
Ed. SOPHNA,  
Barcelona, España 1972, 507 p.
15. FYLER, Ralph W.  
Educación Básica y el Currículo  
Ed. Truquet, 5a. ed.  
Agosto, 1986, 136 p.

## REVISTAS.

EDUCAR.

BITZER, Oscar.

Educación para Adultos un Enfoque Andragógico.

No. 2, Marzo-Abril-Mayo 1993, pag. 41.

EDUCAR

ROMERO MORETT, Martín.

El Tratado de Libre Comercio y sus Implicaciones para la Educación en el Estado de Jalisco.

No. 1, Diciembre 1992, pag. 47.

ISTMO.

GONZALEZ COTA, Jorge.

La Muerte del Profesionalismo.

No. 171, Julio-Agosto 1987, pag. 22.

ISTMO.

LERMA JASSO, Héctor

La Araña Académica.

No. 170, Mayo-Junio 1987, pag. 6.

ISTMO.

LERMA JASSO, Héctor.

El Alumno Diante.

No. 179, Noviembre-Diciembre 1988, pag. 58.



Algo Más Que Un Centro De Copiado....

ENRIQUE GONZALEZ MARTINEZ N° 34  
(ANTES PARROQUIA ENTRE P. MORENO Y MORELOS)

TEL. 614 82 98