

01921
181



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PERFIL PSICOLÓGICO DEL ASPIRANTE A LA DOCENCIA EN LA CÁTEDRA DE NIVEL SUPERIOR

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A :
KARLA MARIANA / PACHECO ABREGO

DIRECTOR:
DR. JOSÉ DE JESÚS GONZÁLEZ NÚÑEZ

REVISOR:
MTRO. CELSO SERRA PADILLA



Facultad de Psicología

CIUDAD UNIVERSITARIA, MÉXICO

2003



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 esta 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.

Karla Mariana
Pacheco Abrego
081203

~~Karla~~
P.a.

"...En vísperas del siglo XXI, la educación, debido a la misión que se le ha asignado y a las múltiples formas que puede adoptar, abarca desde la infancia hasta el final de la vida, todos los medios que permiten a una persona adquirir un conocimiento dinámico del mundo, de los demás y de sí misma, combinando con flexibilidad los 4 aprendizajes fundamentales: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, aprender a ser".

Jaques Delors,

UNESCO.

Finales del Siglo XX.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

**PERFIL PSICOLÓGICO
DEL ASPIRANTE A LA DOCENCIA
EN LA CÁTEDRA
DE NIVEL SUPERIOR**

Caso:

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL



**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

Escuelas de Nivel Superior:



**Escuela Superior de
Ingeniería Mecánica Eléctrica**
(Unidad Zacatenco)

Carrera: Ingeniería Mecánica Eléctrica



**Escuela Superior de
Comercio y Administración**
(Unidad Tepepan)

Carrera: Contaduría Pública

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

INDICE

	PÁGINA
INDICE.	5
RESUMEN.	9
I INTRODUCCIÓN.	10
II ANTECEDENTES.	13
III MARCO TEÓRICO.	15
CAPÍTULO 1.	15
PERFIL PSICOLÓGICO.	
1.1 Perfil Psicológico	15
1.2 Prueba o Test Psicológico	15
1.3 Batería Psicológica	16
CAPÍTULO 2.	28
EL ASPIRANTE A LA DOCENCIA.	
2.1 Selección y Reclutamiento del Aspirante a la Docencia	28
2.2 Elaboración del Perfil	29
2.3 El Perfil Psicológico del Docente de Nivel Superior	32
CAPÍTULO 3.	34
CONSIDERACIONES SOBRE EDUCACIÓN A NIVEL SUPERIOR.	
3.1 La Formación Docente en la Educación Superior	34
3.2 La Formación Docente frente a la Globalización	38
3.3 Retos en la Formación Docente	40
3.4 La Realidad en la Formación Docente	44
IV METODOLOGÍA.	58
4.1 Justificación y Planteamiento del Problema.	58
4.2 Objetivos.	59
4.3 Descripción de Hipótesis.	60
4.4 Variables.	61
4.5 Definición Conceptual y Operacional de Variables.	61
4.6 Clasificación de la Investigación.	63

4.7 Consideraciones Éticas.	63
4.8 Población.	64
Sujetos y Muestra.	
4.9 Material e Instrumentos.	65
4.10 Procedimiento.	69
V RESULTADOS.	73
5.1 Análisis Estadístico.	73
5.2 Análisis de Resultados.	73
5.3 Discusión de Resultados.	94
VI CONCLUSIONES.	98
VII LIMITACIONES.	100
VIII APORTACIONES Y SUGERENCIAS.	101
IX ANEXOS.	103
X BIBLIOGRAFÍA.	106

Dedico esta investigación a todos aquellos
que aspiran a impartir una cátedra a nivel superior...
a quienes tienen la ilusión de llegar a ser docentes.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Quiero dedicar este trabajo a nuestra Universidad Nacional Autónoma de México, como un intento de retribuirle la oportunidad que me ha brindado para desarrollarme en el área personal, en la deportiva, en la académica y la profesional.

*A mi facultad...
A mis maestros...
Gracias.*

En agradecimiento al Instituto Politécnico Nacional, por ofrecerme desarrollo profesional, y la posibilidad de pertenecer con orgullo a su planta docente.

*A la Escuela Superior de Comercio y Administración (Unidad Tepepan),
A Maribel Cervón y a Mara Rodarte... por creer en mí: Gracias.*

A la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica Eléctrica, por darme la oportunidad...

*A la comunidad politécnica y a todos aquellos que formaron parte de esta investigación...
Gracias.*

*Agradezco su apoyo a quienes respaldan esta investigación:
Al Dr. Samuel Jurado, a la Mtra. Angelina Guerrero y a la Lic. Leticia Bustos.*

Así mismo, quiero agradecer infinitamente al Mtro. Celso Serra por su apoyo, interés y paciencia en la realización de este trabajo.

Y especialmente, al Dr. José de Jesús González agradezco la gama de posibilidades que me ha ofrecido para seguir creciendo personal y profesionalmente.

*Quiero dedicar este logro a toda mi familia y,
también a mis compañeras de escuela, hoy mis hermanas,
Laura, Chela, Cinthia, Mónica y Yadel,
con quienes he compartido infinidad de sueños,
que poco a poco se van convirtiendo en realidad.*

*Igualmente, quiero agradecer de manera especial a Tonatiuh,
su incondicional apoyo para la culminación de la investigación.*

*A tí Manuel, por compartir la vida conmigo...
por ser cómplice de cada ilusión, y celebrar juntos cada uno de nuestros logros.*

*Mamá, gracias...
por brindarme fortaleza, por acogerme con tu sabiduría...
gracias por ser fuente de mi inspiración,
y por apoyarme e impulsarme día a día a alcanzar cada uno de mis ideales.*

*Papá, gracias...
por regalarme cada oportunidad...
gracias por enseñarme, a través de tu ejemplo,
a amar con orgullo a nuestro Instituto Politécnico Nacional.*

*A mi hermano,
gracias por acompañarme en este arduo camino.*

RESUMEN

Se investigó el perfil psicológico del aspirante a la docencia, a través del psicodiagnóstico clínico de los estudiantes de la 1era generación de la Maestría con Especialidad Docente, compuesta por alumnos recién egresados del Instituto Politécnico Nacional, específicamente de la Escuela Superior de Comercio y Administración (licenciados en contaduría pública), y de la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica (ingenieros), referidos por el Departamento de Formación y Actualización Docente respectivo de cada Escuela.

Se integró el perfil psicológico individual, mismo que se analizó y se entregó de forma confidencial directamente a los individuos que conformaron nuestra muestra, y se integró el patrón psicológico de la misma.

Se describieron y correlacionaron los resultados de la población, tanto varonil como femenil, lo que conllevó a detectar las características específicas del alumno recién egresado aspirante a la docencia, de cada sexo y cada escuela.

Para la evaluación se tomaron en cuenta como criterios de selección: el promedio general de la carrera, la calificación en el examen de conocimientos y posteriormente, la entrevista, el test de la Figura Humana de Machover, y las pruebas psicométricas: el test de Dominos y el Inventario Psicológico de California (C.P.I.), para lograr un diagnóstico psicológico objetivo que abarcara todas las áreas del desarrollo humano, las cuales fueron analizadas con el fin de determinar y proponer un proceso diagnóstico de selección de personal que pueda ser utilizado por la Institución para la contratación de los nuevos prospectos docentes.

Dicho proceso, se describe y se da a conocer como alternativa con base en los resultados obtenidos, con la finalidad de apoyar el desarrollo integral de los alumnos y su aprovechamiento en la especialización docente, lo que ulteriormente repercutirá en su desempeño catedrático del I.P.N.

Por último, se concluye proponiendo el presente modelo como proceso de selección a la Maestría con Especialización Docente, que permita predecir el éxito del alumno egresado de la licenciatura como catedrático de nivel superior, basados en su perfil psicológico.

I. INTRODUCCIÓN.

Las transformaciones económicas, políticas y sociales que tienen lugar en nuestro país nos obligan a aceptar que es imprescindible contar con un sistema educativo que responda en forma eficaz y eficiente a los imperativos que involucran estos cambios.

Establecer escenarios futuros en nuestras instituciones educativas que respondan a las necesidades de la sociedad en un entorno globalizador y de tecnología avanzada, es para todos los mexicanos un compromiso, un reto y una obligación.

El Instituto Politécnico Nacional está consciente de ello, por lo que ofrece permanentemente un programa de Formación Docente que brinda a los profesionistas que ejercen la docencia además de la especialización y la actualización dentro de su área, una serie de elementos pedagógicos que les permita impartir su cátedra con calidad y excelencia.

Sin embargo, aún no considera la gran importancia de los aspectos psicológicos para que el docente desempeñe con éxito su labor, pues no les da la prioridad justa a los aspectos de desarrollo personal, relación social, calidad humana, las dimensiones afectivas en el aprendizaje, fundamentos emocionales de la educación, integración de experiencias de aprendizaje, el impacto psicológico de la relación maestro-alumno asociado con el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, la interrelación de las dimensiones cognitivas y afectivas del aprendizaje escolar, y a los valores éticos-morales.

Siendo parte del equipo interdisciplinario involucrado en este compromiso, mi experiencia profesional me ha permitido detectar que la planta docente carece de preparación psicopedagógica, ya que los programas que habilitan a los profesores para ejercer la docencia, normalmente conceden poca importancia a los aspectos psicológicos en relación con la problemática de la intervención pedagógica.

Por otro lado, la evaluación docente, bajo criterios y perspectiva del estudiante de nivel superior, justifica mi preocupación hacia la carencia de recursos y falta de preparación en cuanto al personal docente se refiere, y una supuesta falta de empatía y un supuesto desinterés por el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De aquí, la importancia de fundamentar bajo criterios psicológicos la interpretación del perfil del aspirante a la docencia y de hacer un trabajo predictivo de su desempeño como profesionista: como docente.

Porque no todos los docentes están dispuestos y/o son capaces de involucrar algo más que sus conocimientos teóricos, siendo que la aptitud, personalidad, aspectos emocionales en general, etc., determinarían su interés por hacerlo consciente.

El I.P.N., a través de su Dirección de Estudios Profesionales, abrió la convocatoria a los alumnos recién egresados de la carrera para incluirse en un programa piloto con grado de maestría que cubre las expectativas de actualización en el área que les corresponde con Especialización Docente, en agosto de 1999, específicamente, la Escuela Superior de Comercio y Administración -Unidad Tepepan- y la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica Eléctrica -Unidad Zacatenco-.

El plan de estudios de este programa, incluye una beca de tipo económica, que les permitirá dedicarse de tiempo completo a sus estudios, incluye un curso de inglés intensivo, así como un contrato tipo interinato que les asegure comenzar a impartir cátedra al término del primer semestre en su respectiva Escuela.

El Instituto crea este programa en respuesta al pobre índice de profesores que cuentan con un título de posgrado, además por la necesidad de mejorar la calidad de enseñanza y por ende, el desarrollo profesional de los alumnos egresados.

Sabemos que dentro de los recursos que forman una organización, uno de los más importantes son los recursos humanos con que se cuenta.

En relación a la preparación de sus recursos humanos, las instituciones educativas deben preocuparse por la búsqueda de estrategias válidas que permitan el mejoramiento del proceso educativo, incrementar la eficiencia y mejorar el servicio.

Considerando que el docente desempeña un papel muy importante para la conservación del grupo social y como formador de los futuros cuadros profesionales con que el país contará, el I.P.N. ofrece a los futuros maestros programas que responden a sus necesidades laborales que los apoyen para llevar a cabo un mejor desempeño de sus actividades, sin embargo, no considera la importancia que amerita un proceso de selección que considere las capacidades e incapacidades, fortalezas y debilidades, etc. psicológicas del aspirante.

Se trata de lograr el Perfil Psicológico del Candidato a la Docencia, y detectar en la población de la especialización docente, signos y síntomas, características, alteraciones, deficiencias y/o insuficiencias en el área de personalidad, de inteligencia, de adaptación, de intereses y en el área emocional, con el fin de llevar a cabo un análisis integral surgido como la necesidad de apoyar los objetivos de la especialización en cada uno de los estudiantes, y consecuentemente para apoyar los de la Institución, tomando en cuenta la importancia de la intervención psicológica en cualquier circunstancia y como apoyo al desarrollo personal e integral.

Considerando que toda alteración emocional, puede provocar disminución, retardo o regresión en la maduración de las potencialidades del individuo, aunque a veces no sean significativas o evidentes, y detectarlas pretende el conocimiento y consideración del sujeto para así conllevarlo a la comprensión de sus capacidades e incapacidades, lo que le permitirá hacer un buen manejo de ellas, sean o no favorables de origen.

Así, partimos de que el "arte de enseñar" es un proceso complicado, pero que busca ser natural.

Enseñar consiste en saber promover un aprendizaje significativo, diseñar y elaborar unidades didácticas, en analizar la información y desarrollar la inteligencia emocional y las habilidades sociales en los alumnos. Así mismo, requiere que el docente sea capaz de mediar y facilitar la metacognición y facilitar los procesos para una educación en valores. Características, habilidades y capacidades que no todos los aspirantes a la docencia podrán lograr con éxito.

La implementación de un programa de psicodiagnóstico permitirá al I.P.N. en particular a las Escuelas incluidas en el presente estudio, instituir un proceso de valoración y evaluación como requisito para el candidato a la Maestría con Especialización Docente, en un futuro a la cátedra a nivel superior, que permita dentro de sus posibilidades predecir el desempeño y éxito del programa en cada estudiante... es decir, en cada aspirante a la docencia.

II. ANTECEDENTES.

México comienza a desarrollar estrategias para lograr el crecimiento que nos permita ocupar un lugar paralelo al de las grandes potencias mundiales. La industria, el comercio, la economía, etc., dependen de la capacidad del profesionista mexicano, y de la calidad con la que se desenvuelva dentro de su ramo para brindar el impulso que el país necesita.

La necesidad de alcanzar cada meta la sostiene objetivos particulares que surgen de cada uno de nosotros y que como país, logrará el éxito que se apoyará en el trabajo conjunto de cada mexicano funcionando como una unidad, puesto que los futuros líderes y profesionistas serán el producto del esfuerzo de los actuales, ya que en ellos recaerá la responsabilidad de sacar adelante a nuestro país. De aquí la importancia que brindamos al desarrollo, a la formación y a la preparación académica de los estudiantes.

El rol que el docente en este sentido juega es esencial, puesto que es en él que se ha depositado, que depositamos y que se depositará la confianza y la responsabilidad de contribuir con sus alumnos, otorgándoles conocimientos pero sobre todo, su valiosa experiencia profesional.

Es indispensable para el proceso ideal de Enseñanza-Aprendizaje, contar con docentes capacitados que impulsen al alumno a comprender, analizar y posteriormente aplicar todo aquello que les servirá para desarrollarse en el área y en el campo profesional que eligieron como forma de vida.

En su afán por profundizar sobre las causas y efectos de este fenómeno, diferentes investigadores han publicado estudios referentes al perfil del docente, lo que ha desarrollado estrategias de Enseñanza-Aprendizaje que hoy en día, se consideran elementales para el rendimiento académico ideal.

Dentro del Instituto Politécnico Nacional, se han realizado investigaciones de evaluación y seguimiento, refiriéndose a áreas del conocimiento, habilidades, hábitos de estudio, intereses vocacionales, situación económica y ajustes emocionales en nivel medio superior.

También, a nivel superior se ha integrado el perfil psicológico de los alumnos, donde fue necesario elaborar un diagnóstico sobre los factores socioeconómicos que determinan este contexto, los que determinan sus hábitos de estudio y aquellos que determinan las características de su personalidad, y el coeficiente intelectual (C.I.).

Por otro lado, a través de otras investigaciones en el I.P.N., se han determinado el perfil real e ideal, tanto de la población estudiantil como de la docente. En la E.S.C.A. Tepepan, existen estudios al respecto: se elaboró un diagnóstico sociodinámico de los alumnos de las licenciaturas de Contaduría Pública y en Relaciones Comerciales en donde se consideraron las variables de nivel socioeconómico, personal, coeficiente intelectual y habilidades de estudio, un estudio básicamente descriptivo. Así mismo, se propusieron modelos metodológicos que permitieron integrar los perfiles de los alumnos, identificando las áreas críticas y estableciendo la correlación con el rendimiento académico.

En cuanto a la planta docente, se ha observado la influencia en el aprendizaje del alumno, su participación en el proceso enseñanza-aprendizaje, que está determinada por otros elementos, considerando que sucede con su capacidad intelectual y sus necesidades emocionales.

También, en el afán por establecer estrategias de Enseñanza-Aprendizaje, se han elaborado talleres diplomados, especialidades y maestrías en diferentes universidades del país.

Sin embargo, los aspectos psicológicos que se manifiestan en características personales, parecen no haber merecido importancia suficiente para formar parte del desarrollo de habilidades esperadas y reflejadas en dichos planes y programas de estudio.

Tomando en cuenta al individuo como un sistema, debemos considerar cada aspecto de su desarrollo humano como significativo para el logro óptimo de sus metas.

Vemos pues, que de cierta forma existen ya, programas de estudio que pretenden especializar al catedrático en el área psicopedagógica para ayudarle a adquirir la capacidad de transmitir al alumno de manera objetiva los conocimientos que requiere.

De hecho, cualquier estudio de esta índole conlleva a considerar que los catedráticos de Nivel Superior necesitan capacitación y actualización permanente.

Entonces, se toman medidas reparatorias... pero, ¿por qué no empezar por aquellos "aspirantes" que según su Perfil Psicológico, si tengan la vocación? Y entonces sí, capacitarlos a sabiendas de sus necesidades.

Así, en respuesta a esta necesidad y procurando estar a la vanguardia, el Instituto Politécnico Nacional, ha implantado la especialidad docente como parte de la maestría para estudiantes recién egresados de la licenciatura, para que a la par de la actualización profesional dentro de su área (créditos para la obtención del grado de maestría), se preparen para lograr las características óptimas que los conlleve al más próximo acercamiento al perfil ideal esperado del catedrático de nivel superior (especialidad docente).

III. MARCO TEÓRICO.

CAPÍTULO 1. PERFIL PSICOLÓGICO.

1.1 PERFIL PSICOLÓGICO.

El término Perfil Psicológico se refiere al conjunto de características psicológicas de un sujeto que lo individualizan y distinguen de los demás.

El Perfil Psicológico es el patrón de personalidad, de habilidades, conducta, actitudes, aptitudes, potencialidades, capacidades, etc. que lo caracterizan y lo hacen único.

Se determina a través de un estudio psicodiagnóstico que expulsa la información tanto cuantitativa como cualitativamente.

Para integrar un perfil psicológico, es necesario valernos de una batería psicológica, que a su vez, está integrada por pruebas o test psicológicos.

1.2 PRUEBA O TEST PSICOLÓGICO.

Una prueba psicológica constituye una medida objetiva y tipificada de una muestra de conducta.

No existe una prueba que por sí sola sea capaz de medir todas las capacidades que se requieren para desempeñar un trabajo, por tanto es imprescindible el empleo de un conjunto de pruebas.

Un aspecto importante es realizar un diseño de las baterías que se utilizarán, eso se hace en función de las especificaciones del análisis de puestos, por lo que es necesario tener una información amplia de las pruebas existentes y cubrir las necesidades. Para la elaboración del diseño debe tenerse en cuenta que tipo de informe se utilizará.

Para seleccionar una prueba hay que considerar las siguientes características:

1. Graduable.
2. Estandarizada.
3. Válida.
4. Confiable.
5. Inédita.

6. Debe contener dispersión.
7. Interesante.
8. Resultados uniformes.
9. Objetiva.
10. Constante.

1.3 BATERÍA PSICOLÓGICA.

Una batería psicológica es un conjunto de pruebas mediante las que se intenta obtener un conocimiento acerca de las características de un individuo en lo que respecta a su inteligencia, personalidad, intereses y habilidades.

Después de considerar esas características, debe tomarse en cuenta que la batería por si sola ofrecerá toda la información requerida, pero es básico conocer y recurrir a todo el proceso de selección.

Una batería bien planteada debe estar sistematizada e integrada por varias pruebas que consideren el examen de diversas funciones psicológicas pues debe suponer una base firme para el diagnóstico diferencial.

Para diseñar una batería se deben considerar los siguientes factores:

- a. Según la actividad y/o el perfil esperado, con base en el análisis de puestos se establece cuales funciones psicológicas son deseables que mida en un candidato.
- b. Según el tiempo, las pruebas deben requerir de poca inversión de tiempo, tanto para su administración como para la calificación e interpretación de los datos.
- c. Según el costo, seleccionar pruebas económicas y que además se ajusten a lo requerido.

El diseño de baterías psicológicas comprende los siguientes tipos de pruebas:

- pruebas de inteligencia (de ejecución, verbal o ambas)
- pruebas de personalidad (estructuradas y/o proyectivas)
- pruebas de intereses o preferencias y valores
- pruebas de aptitudes o habilidades

El número de exámenes que contiene cada batería está determinado por el grado de importancia de cada función psicológica, en relación con el puesto.

En algunas actividades existirán dificultades para elegir pruebas que se necesitan se recomienda concretarse a las pruebas ocupacionales adecuadas.

Una técnica para la construcción de baterías psicológicas es:

- a. se definen los objetivos tomando en cuenta a las personas a quienes está dirigida la batería y a que nivel sociocultural corresponde.
- b. Se definen los factores psicológicos que se desean explorar, Se debe saber cuales son medibles y detectables, así como cuales no lo son.
- c. Se ensayan las pruebas que se supone miden con eficacia las áreas establecidas.
- d. Se reúnen los datos para realizar el estudio cuantitativo.
- e. Se consideran las puntuaciones idóneas para el puesto y para la Institución, considerando por supuesto, que estas ya están dadas por las normas.

Retomando lo anterior, se consideró que la batería psicológica ideal para nuestro interés, estará compuesta por una entrevista, así como un test de inteligencia, uno de intereses y aptitudes, otro de personalidad, y otro proyectivo, que nos permita extraer aspectos emocionales.

Para obtener la puntuación cruda de cada test se calificará con base en las indicaciones del manual correspondiente, y para convertir esta puntuación escalar o normalizada, se recurrirá a la tabla que corresponda. Una vez obtenido el diagnóstico se requiere hacer un análisis cualitativo de los resultados, esto permitirá entender cuales son las potencialidades y que manejo se esta haciendo de las mismas.

1.3.1 LA ENTREVISTA.

La entrevista es el método de selección que se utiliza con mayor frecuencia.

En 1990 Milton, B., mencionó que es práctica común de la universidad donde trabaja como investigador, que todos los candidatos a un puesto de planta en el cuerpo docente, pasen todo un día en entrevistas con diferentes personas, tales como el director del departamento, el director de la escuela, el director de la escuela de graduados, los vicepresidentes de la universidad encargados de la instrucción y las investigaciones, y varios de los miembros experimentados del cuerpo docente.

Desde hace muchos años varias encuestas han demostrado que el empleo de entrevistas de selección es casi universal: Spriegel y James (1958) informaron de dos investigaciones en las que el 93% en 1930 y el 99% en 1957 respectivamente, las empresas señalaron que utilizaban la entrevista como parte del proceso de selección.

Las entrevistas suelen ser difíciles de evaluar como técnicas de selección debido simplemente a la manera bastante compleja en que encajan en el proceso de selección.

En primer lugar, tomamos en cuenta que la finalidad básica del entrevistador de evaluación era doble: reunir todos los datos que pueda y sean pertinentes para las

decisiones de selección y evaluar los datos disponibles y decidir aceptar o rechazar al solicitante.

A través de nuestra entrevista se pudieron reunir datos de manera muy sistemática, mediante el empleo de una sesión de entrevista estructurada, en la cual se presenta al solicitante una serie planeada de preguntas.

En un libro sobre el uso de las entrevistas, Bellows y Estep (1954), fueron los primeros en señalar algunas distinciones básicas sobre los datos incluidos en las entrevistas. Clasificaban los datos en dos categorías, dependiendo de la fuente de información: en la primera categoría se encuentran datos de fuentes que no están ligadas directamente a la situación misma de entrevista.

Esas fuentes incluyen cartas de recomendación, solicitud de empleo, pruebas psicológicas, etc., la segunda categoría principal de datos en la información obtenida en la interacción personal es exclusiva de la entrevista misma (datos sobre el modo de vestir, los modales del solicitante, su manera de hablar, su forma de comportarse en una situación social y una gran variedad de otras secciones de información que tienen probabilidad de presentarse durante la situación interpersonal que proporciona la entrevista).

Debido a que este instrumento no tiene validez, sino es un instrumento elaborado exclusivamente para el fin de seleccionar a los candidatos a la docencia, es retomado en esta investigación para ilustrar los intereses concientes de los aspirantes respecto a la oportunidad de ser parte del cuerpo docente del I.P.N.

1.3.1.1 TIPOS DE ENTREVISTA.

Se pueden utilizar diferentes términos para llamar a las modalidades o tipos de entrevista:

- Entrevista dirigida, semidirigida y no dirigida
- Entrevista abierta y cerrada
- Entrevista estructurada y no estructurada

Però basados en la clasificación de Grados, J., retomaremos la siguiente:

- Entrevista directa
- Entrevista indirecta
- Entrevista mixta

Para fines de la elección de los aspirantes a la docencia del I.P.N. se utilizó una entrevista directa, que es aquella en la que el entrevistador tiene mayor actuación o desempeña más actividades. Se realizan preguntas de acuerdo con un interrogatorio previamente diseñado, y dichas preguntas van encaminadas a obtener información sobre áreas más específicas, por tanto, se esperan respuestas cortas y más concretas.

Entonces en general, a través de la entrevista, se persiguen los siguientes objetivos:

- Tratar de identificar el comportamiento pasado del candidato para predecir su conducta futura.
- Identificar los requisitos más significativos que el puesto exige.
- Utilizar técnicas y habilidades eficaces de la entrevista.
- Intercambiar opiniones con otros entrevistadores en relación con el candidato.

1.3.1.2 ENTREVISTA EN LA SELECCIÓN.

Retomando a diversos autores (Arias Galicia, 1976; Benjamín, 1980; Morham y Cogger, 1975; Sullivan, 1977), se concluye que la entrevista es una forma estructurada de comunicación interpersonal, generalmente entre dos personas (entrevistador y entrevistado), debidamente planeada con un objetivo determinado y con la finalidad de obtener información relevante para tomar decisiones benéficas para ambas partes.

La finalidad de la entrevista dentro del proceso de selección de personal es valorar los datos obtenidos en los pasos mencionados anteriormente, información que deberá ser ordenada y jerarquizada para determinar qué áreas quedan poco claras, además sirve para profundizar en la información relevante para el puesto en cuestión (con base al análisis de puestos) el cual muchas veces no es posible obtener sino mediante una entrevista adecuada. Sirve también para evaluar el grado de probabilidad de que el candidato se adapte y funcione de modo adecuado dentro de las condiciones relacionadas con el puesto que se requiere cubrir.

En relación con la secuencia de la entrevista, a continuación se mencionan sus etapas:

- Apertura. Es la recepción formal del entrevistado, cuando se forma una primera impresión como resultado del conocimiento mutuo. De este primer impacto, muy probablemente, depende el transcurso de la entrevista.
- Rapport. Es la corriente de simpatía y comunicación que se establece entre el entrevistado y el entrevistador. Su finalidad es disminuir la ansiedad del solicitante, crear un clima de confianza, espontaneidad y naturalidad.
- Desarrollo. Es la parte central de la entrevista, en la que se obtiene mayor información, sobre todo del tipo cuantitativo, como son los datos generales y la escolaridad. Se utilizan preguntas directas.
- Cima. Es la parte donde se obtiene información básicamente cualitativa y por tanto es más significativa. Es este momento es mayor la intervención del

entrevistado que la del entrevistador. Es conveniente investigar el área del concepto de sí mismo y metas, a través de preguntas son de tipo abiertas.

- Cierre. Es el momento en que la entrevista está a unto de finalizar. Se pretende que el candidato entrevistado mencione, pregunte o exprese sus inquietudes, dudas, etc. Es importante que el entrevistado sienta que la entrevista valió la pena.

1.3.1.3 ÁREAS DE INVESTIGACIÓN EN LA ENTREVISTA.

Tomando en cuenta lo anterior, el objetivo que se busca a lo largo de la entrevista en la selección es obtener datos específicos del comportamiento del candidato, tomando como base las siguientes áreas:

- Área general. Se refiere a datos generales del candidato, para dar una idea general al entrevistador del entrevistado, información que se puede encontrar en la solicitud y/o en las preguntas iniciales de la entrevista.
- Área escolar. Permite detectar el potencial de desarrollo de nuestro entrevistado y si cuenta con los conocimientos teóricos que se requieren para el puesto. Tomando en cuenta la calidad de enseñanza que recibió, indicando el entorno sociocultural y económico en el que se desarrolló. Las calificaciones nos dicen cuales son los niveles de eficiencia y de hecho, hasta de exigencia a los que está acostumbrado.
- Área ocupacional. Permite determinar cuál ha sido su desempeño. Cuales son sus niveles de logro, y la experiencia adquirida.
- Autoconcepto. Permite determinar que imagen tiene de sí mismo el entrevistado, si se autoevalúa y/o si se sobrevalora. De esta manera se puede confrontar la coherencia que existe en la descripción que hace de sí mismo y los datos registrados en la entrevista.
- Metas. Esta es un área de importancia sustancial pues se obtiene información de cómo intenta proyectarse hacia el futuro el candidato. Así, se investiga que está haciendo para lograr sus metas y si estas están planteadas de manera objetiva en relación con sus capacidades.

- Área familiar. Se investiga el núcleo social de origen; la familia, que es la que imprime la primera etapa de la educación, la que determina los valores y da dirección a los esfuerzos. Es importante conocer el grado de cohesión o integración de la familia, que valores son los que predominan y de qué manera se transmite a sus miembros, así como el nivel social, cultural y económico de la misma.
- Pasatiempos. Se investiga este aspecto con la finalidad de ver como utiliza el tiempo libre y sus actividades son de tipo individualista o involucra un grupo, permite ver tipos de personalidad ya que según los intereses que tenga el candidato serán sus pasatiempos. También permite ver el grado de coherencia entre ellos y las metas que persigue.

1.3.1.4 LA ENTREVISTA: NUESTRO INSTRUMENTO.

En este caso, se trata de una entrevista directiva, apoyada en 7 preguntas exploratorias de las expectativas personales del aspirante a la docencia.

El instrumento fue elaborado por el área técnica del Instituto Politécnico Nacional, concentrado en los departamentos de Formación y Actualización Docente en respuesta a la necesidad de revisar las expectativas conscientes de los sujetos.

La finalidad de la entrevista fue evaluar al candidato con fines de selección y ulteriormente, de contratación; obtener información del entrevistado sobre sus actitudes hacia el trabajo -específicamente, la profesión magisterial-, y evaluar a través de ello con respecto a su capacidad para desenvolverse en un conjunto dado de circunstancias difíciles.

Retomando las condiciones anteriores, propongo una entrevista estructurada, que permita formular preguntas cerradas (para los datos personales), preguntas abiertas y otras de exploración, siendo que el nuevo instrumento, permitió detectar aspectos particulares entre ambas escuelas, respecto al interés y las aptitudes expresadas a través de sus respuestas verbales (ver instrumento anexo).

1.3.2 DIBUJO DE LA FIGURA HUMANA (DE KAREN MACHOVER).

A través del dibujo de la figura humana, la personalidad proyecta toda una gama de rasgos significativos y útiles para un mejor diagnóstico, tanto psicodinámico como nosológico.

Lo que cada cual dibuja está íntimamente relacionado con sus impulsos, ansiedades, conflictos y compensaciones características de su personalidad. La figura dibujada es en cierto modo una representación o proyección de la propia personalidad y del papel que ésta desempeña en su medio ambiente.

La prueba Dibujo de la Figura Humana, (DFH) es una de las técnicas más valiosas para evaluar la maduración (desarrollo intelectual o cognoscitivo, conocimiento tanto de los indicadores emocionales como de los del desarrollo en cada nivel de edad y una diferenciación clara entre ambos).

Plantada la hipótesis básica de que los DFH reflejan primordialmente el nivel de desarrollo y sus actitudes interpersonales (hacia sí mismo y hacia las personas significativas en su vida), las actitudes hacia las tensiones y exigencias de la vida y su modo de enfrentarlas.

Los dibujos también pueden reflejar los intensos miedos y ansiedades que pueden afectar al individuo consciente o inconscientemente en un momento dado. Reflejan además el estadio actual de desarrollo mental además de las actitudes y preocupaciones en un momento dado, lo que puede cambiar con el tiempo gracias a la maduración y la experiencia.

El DFH es un importante indicador de aspectos tan relevantes como son el autoconcepto, imagen corporal y autoestima.

El DFH de Machover, se representa como una parte del psicodiagnóstico clínico del sujeto, por ser un test proyectivo, se espera identificar de esta manera aquellas aspectos del desarrollo del individuo que estén en significativo conflicto y que no coincidan con el perfil esperado de un catedrático de nivel superior.

1.3.3 TEST DE DOMINOS.

El Test de Dominos es un test no verbal de inteligencia destinado a valorar la capacidad una persona para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas.

Se supone que la capacidad del sujeto para resolver acertadamente un determinado número de problemas se halla en función directa del factor g de la inteligencia (según la teoría factorial de la inteligencia de Spearman).

Actualmente, el Test de Dominos está considerado como uno de los mejores instrumentos para la medida del factor g.

Las figuras geométricas de puntos se han utilizado como ítems de test de inteligencia, fundamentalmente en la formulación de problemas de clasificación de series.

El Test de Dominós está constituido por una serie de diseños que bajo la forma de fichas de dominós -Grupos de puntos-son presentados en orden de dificultad creciente. Ha sido construido con el propósito de establecer la capacidad de una persona por aprehender correctamente el número de puntos de grupos de dominós, descubrir el principio ordenador de esos grupos y, mediante la aplicación de ese principio, averiguar cuántos puntos le corresponden a cada mitad en blanco de un dominó de ese grupo para completar aquel patrón.

El rendimiento en este test no depende en un grado considerable del ambiente, la educación o la experiencia del examinado. Los experimentos han demostrado que, dentro del mismo grupo cultural, el puntaje obtenido por sujetos con experiencia previa en el juego de dominó no difiere fundamentalmente de lo puntajes de quienes no habían practicado ese juego.

Se ha comprobado que el Test de Dominós posee una saturación g de 0,82 y una saturación espacio numérica de 0,12.

Considerando que es necesario asegurarse de que el sujeto posea una clara idea de lo que se le exige que haga en el test y cómo debe encararlo, en el Test de Dominos, ello se logra mediante una página preliminar que le brinda al examinado breves instrucciones y 4 ejemplos para que los estudie antes de pasar al test propiamente dicho. Las soluciones de los dos primeros problemas de ejemplificación están impresos en dicha página, y los dos siguientes están sujetos a que el examinador proporcione sus respuestas.

El examinador debe vigilar que cada sujeto dé las respuestas correctas en esos ejemplos y que las registre en el lugar que corresponde.

En cada página del cuaderno de prueba se introduce un principio nuevo. Los principios que se desarrollan en el test son los siguientes:

- Simetría,
- Alternancia y progresión simple,
- Asimetría,
- Progresión circular,
- Progresión compleja (series),
- Combinación de principios previos y,
- Adición y sustracción.

Los 48 ítems están en general dispuestos en orden de dificultad creciente, pero no absolutamente, dado que el primer ítem correspondiente a un nuevo principio suele ser algo más fácil que el último ítem perteneciente al principio anterior.

El Test de Dominos es fundamentalmente un test de poder, pues los sujetos menos inteligentes nunca resolverán los problemas más difíciles, aún cuando se les diera tiempo ilimitado para hacerlo. No obstante, la imposición de un límite razonable de tiempo (30 minutos) facilita la administración del test.

Con el Test de Dominos, puede valorarse la capacidad de una persona para:

- percibir exactamente el número de puntos de cada conjunto de fichas,
- descubrir el principio de organización del conjunto; y
- resolver, mediante la aplicación de dichos principios, la cantidad de puntos que ha de colocar en cada una de las mitades de la ficha del dominó en blanco para completar el diseño.

El Test de Dominos puede aplicarse a sujetos mayores de 12 años, se presta especialmente para el examen de inteligencia en adolescentes y adultos, cuando se desea obtener una estimación de la capacidad intelectual de grupos numerosos con un margen suficiente de confiabilidad.

La puntuación es simple: consiste en acreditar un punto por cada respuesta correcta; la posibilidad de dar una respuesta correcta por azar es de 1/49 y los protocolos pueden clasificarse a razón de uno por minuto. A los efectos de calcular el porcentaje de eficiencia en el trabajo de cada sujeto; se utiliza la fórmula: $\% \text{efic.} = C / T$ donde C es el número de respuestas correctas, y T el total de ítems que el sujeto ha intentado resolver, es decir, correctas + incorrectas.

El puntaje bruto a que se arriba al final del proceso constituye un dato suficiente para la calificación ya que un mismo puntaje tiene distinta significación a distintas edades: Respecto a la valoración de puntajes en esta investigación nos basamos en las escalas de percentiles en el rango correspondiente a "18 y + años" propuesto por el autor.

1.3.4 INVENTARIO PSICOLÓGICO DE CALIFORNIA.

El autor del "California Psychological Inventory (C.P.I.)" es H. G. Gough. Las ideas básicas del C.P.I. y su sistema conceptual subyacente se sitúan en los años 40's. La versión inicial fue elaborada en 1951.

En la versión actual con 462 elementos en el C.P.I., 194 cuestiones fueron tomadas el M.M.P.I. (Hathaway y McKinley, 1940), otras escalas contienen una mezcla de elementos el M.M.P.I. y cuestiones nuevas, mientras otras están basadas única o casi únicamente en

elementos originales de Gough. Para los cuales, se siguieron criterios como aquellos que tuviesen una fácil lectura, que contuvieran palabras de uso frecuente, y fácil comprensión y que estuvieran redactados en forma de frases coloquiales, así que para el C.P.I. el lenguaje simple es fruto de la intencionalidad.

Las metas del inventario, son la evaluación de las variables cotidianas que usamos las personas par comprender, clasificar y predecir la propia conducta y la de los demás. El C.P.I. intenta medir los conceptos populares (conceptos que surgen y están enraizados en el inevitable proceso de la vida interpersonal) que se observan en todas las situaciones en que se reúnen personas y se establecen funciones sociales.

Los conceptos populares de este tipo constituyen un modo atrayente de evaluar las disposiciones personales, a causa de su hipotética universalidad, de su relevancia en las cotidianas exigencia de los nexos sociales y de su preponderancia y prevalencia en el lenguaje durante periodos largos de tiempo.

El C.P.I. ha ido cambiando, buscando estar a la vanguardia. En la actualidad es conceptualizado como un "sistema abierto" que permite que se puedan retirar del mismo unos elementos cuando se considere conveniente y añadir otros cuando se juzgue necesario.

En total, lo conforman 29 escalas, las cuales iré señalando con su nomenclatura original. Las 20 primeras escalas (DO a FM, las que intentan medir "conceptos populares") de esta versión parecen suficientes para intentar explicar y predecir una amplia gama de comportamientos interpersonales. Una sola o unas pocas escalas (combinadas de modo lineal o interactivo) serán suficientes para tener estimaciones de "criterios" específicos. Se puede acudir también a las escalas especiales o adicionales.

El C.P.I. se encuadra en la perspectiva instrumental o pragmática. Un axioma teórico relacionado con la elección del enfoque instrumental para el C.P.I. es la noción del mapa psicológico o análisis topográfico.

La intención de cada escala del Inventario es evaluar un conglomerado de cualidades asumidas en el mismo concepto por las personas corrientes. Desde un punto de vista instrumental, la estructura multifactorial de una escala debe reflejar o aproximarse a la estructura del concepto corriente que se intenta medir. Esta finalidad topográfica es aplicable a las 20 primeras escalas del perfil, así como la estructura interna de cualquiera de ellas.

La justificación del enfoque intercorrelacional de las escalas del C.P.I., proviene de la idea de una planimetría del campo psicosocial en la valoración de los aspectos

interpersonales, en ese campo, lo normal (no la excepción) es la intercorrelación de las variables.

El siguiente cuadro resume el conjunto de las escalas e índices de la adaptación española, se incluyen las siglas originales, el número de elementos que incluye cada escala y la denominación de la variable.

ESCALAS POPULARES	GRUPO I Actuación Interpersonal	36	DO	Dominancia
		28	CS	Capacidad de Nivel Alto
		32	SY	Sociabilidad
		38	SP	Presencia Social
		28	SA	Autoaceptación
		30	IN	Independencia
	GRUPO II Valores y Enfoque de la Normativa	38	EM	Empatía
		36	RE	Responsabilidad
		46	SO	Socialización
		38	SC	Autocontrol
		40	GI	Buena Impresión
		38	CM	Comunalidad en lo Personal
	GRUPO III Actuación Cognitiva e Intelectual	38	WB	Sensación de Bienestar
		32	TO	Tolerancia
		38	AC	Resultados (según normas)
		36	AI	Resultados (vía independencia)
GRUPO IV Preferencias de Actuación	42	IE	Eficiencia en lo Intelectual	
	28	PY	Perspicacia	
	28	FX	Flexibilidad	
	32	FM	Femenidad / Masculinidad	
ESCALAS ESTRUCTURALES	Realización en lo Personal.	34	V1	Orientación
		36	V2	Enfoque a la Normativa
		58	V3	Realización Personal
ESCALAS ADICIONALES		34	Mp	Potencial para Directivo
		40	Wo	Orientación al Trabajo
		32	Sd	Desabilidad Social
INDICES ESPECIALES			Lp	Potencial para Liderazgo
			Sm	Madurez Social
			Cp	Potencial para Creación

*Escala e Índices para la Adaptación Española.

La topografía de los conceptos populares se caracteriza por correspondencia y congruencias funcionales, por tanto, si un conjunto de escalas busca facilitar unas normas para apreciar esa topografía, entonces las intercorrelaciones de las distintas medidas deben reflejar los modos en que las personas usan dichos conceptos.

De todo lo anterior, se deduce que toda escala del Inventario tiene estas y únicamente estas metas:

1. predecir lo que las personas dirán y harán en unos contextos específicos.
2. identificar a los individuos que serán evaluados y descritos de una modo particular e interpersonalmente significativo.

Con el C.P.I. no se pretende a priori definir o evaluar rasgos psicológicos, aunque las denominaciones elegidas para algunas escalas sean los términos usados en la nomenclatura de los rasgos, nos interesa describir las interacciones entre los conceptos populares.

CAPÍTULO 2. EL ASPIRANTE A LA DOCENCIA.

El término "aspirante" se refiere al sujeto solicitante.

El "Aspirante a la Docencia" es el sujeto interesado en ocupar el puesto, estatus, jerarquía, rol, etc. docente.

2.1 SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DEL ASPIRANTE A LA DOCENCIA.

Para seleccionar al aspirante a la docencia, fue necesario crear un proceso de reclutamiento y selección.

2.1.1 RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.

El reclutamiento del personal es la técnica encaminada a proveer de recursos humanos a una empresa, organización o institución en el momento oportuno.

Una vez analizadas las necesidades -en este caso- de nuestra Institución, y considerando establecido un análisis de puestos, la tarea del psicólogo es buscar los elementos humanos que se requieren, utilizando la técnica o método que más convenga.

La fuente de reclutamiento es interna, puesto que no hubo necesidad de recurrir a personas o lugares fuera de la Institución, pues ésta misma proporciona el personal requerido para el nuevo puesto.

2.1.2 SELECCIÓN DE PERSONAL.

La selección es la serie de técnicas encaminadas a encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado.

La importancia de una buena selección radica en tener las mejores expectativas de una trabajados en el desempeño de sus actividades dentro de la empresa, por consiguiente, la evaluación debe realizarse de manera secuencial y precisa, contemplando:

1. la experiencia laboral,
2. la trayectoria académica y,
3. los aspectos psicológicos.

Los aspectos de psicológicos son componentes básicos de la personalidad que hacen posible si óptimo desarrollo dentro de una sociedad y específicamente en su ámbito laboral, por lo que deberían analizarse usando técnicas confiables. Si bien, se habla de selección de personal en el momento en que se tienen los candidatos probables para ocupar la vacante, estos deberían ser evaluados de modo secuencial.

2.2 ELABORACIÓN DEL PERFIL.

Al recibir una requisición, se prosigue a elaborar un perfil psicológico de acuerdo con las necesidades de la institución.

Se pretende recopilar en primera instancia los datos del candidato, información que si bien no es de carácter psicológico es importante pues posteriormente, el psicólogo transcribirá la información de carácter psicológico, y seleccionará así al candidato ideal con base en el perfil que resulte. Estos datos se refieren básicamente al área intelectual, de personalidad y habilidad. La estructuración de una batería psicológica debe estar basada directamente en los datos contenidos en el perfil, y éste a su vez, en los que presenta la requisición.

En el I.P.N. no existe todavía un perfil establecido para aquel que aspira a desarrollarse como catedrático en la Institución. Sin embargo, a través de esta investigación, podremos establecer el perfil del aspirante.

Para lograrlo, se siguió lo establecido por el proceso de selección:

1. CONVOCATORIA.

Se abre la convocatoria de la vacante, en este caso, se trató de una invitación directa a los recién egresados de la licenciatura, que reunían los requisitos de promedio, de titulación y disposición de tiempo completo para ser considerados como candidatos a la maestría con especialización docente.

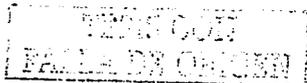
2. PRESOLICITUD.

Esta forma es útil cuando se tiene gran afluencia de candidatos para un puesto, y permite apreciar de manera práctica si el candidato cuenta con los requisitos indispensables para cubrir el puesto.

Los datos que contiene la presolicitud, son los de identificación del candidato y los requisitos mínimos indispensables para cubrir el puesto.

En este caso:

- Ser estudiante del I.P.N.
- Ser alumno del último semestre de la ESCA Tepepan, y de ESIME Zacatenco.
- Promedio de la carrera (mínimo 8.5)



3. SOLICITUD.

Este es un cuestionario debidamente estructurado, que deberá contener los datos relevantes del candidato bajo los siguientes rubros:

- Datos personales.

Son aquellos que proporcionan conocimientos específicos de la persona como son: nombre, edad, sexo, estado civil, dirección, teléfono, básicas características físicas, etc.

- Datos escolares.

La preparación escolar del candidato, desde su inicio hasta su fin, se registrará donde, cuándo, en qué tipo de escuela, etc.

- Experiencia ocupacional:

Proporciona una visión general del candidato en el desarrollo de una actividad profesional técnica o de mano de obra, qué tiempo la ha desempeñado, qué otro tipo de actividades ha realizado, dónde ha laborado, causas de la renuncia, nivel ocupacional, etc.

- Datos familiares:

Son aquellos que muestran la situación del candidato en su núcleo familiar, como son: número de hermanos, actividades y escolaridad de ellos, posición que ocupa entre ellos, contribución económica, etc.

- Referencias personales:

Son aquellas personas que pueden proporcionar información acerca del candidato.

- Generales:

Son datos que pueden ser de utilidad para la Institución y que van de acuerdo con las políticas, necesidades, etc. de la misma.

4. ENTREVISTA INICIAL.

Tiene la finalidad de corroborar los datos obtenidos en la solicitud, tener contacto visual con el candidato y hacer un registro observacional de su conducta. Durante su desarrollo se proporciona al candidato información con respecto a la vacante, a las expectativas de la Institución con respecto a su desempeño y desarrollo laboral, condiciones de trabajo, sueldo, etc.

Este es el primer filtro evaluativo de los candidatos antes de pasar a la evaluación técnica y psicológica. Por lo que se tomó en cuenta explorar acerca de sus intereses (ver: 1.3.1.4. La entrevista: nuestro instrumento).

5. EVALUACIÓN TÉCNICA.

La preparación académica son los conocimientos adquiridos en algún plantel educativo o institución. A los adquiridos en un empleo anterior se le denomina experiencia.

Estos aspectos deben ser considerados a sabiendas de que estos conocimientos o pautas conductuales son necesarios para un desempeño adecuado. En este caso se recurrió a un examen de conocimientos generales y relacionados con su carrera.

Nuestros candidatos, recién egresados del nivel superior, no habían adquirido dicha experiencia, pero si tienen conocimientos que en un momento determinado pueden aplicar en el desempeño de su labor.

El psicólogo dentro del proceso de selección evaluar dichos conocimientos mediante los instrumentos adecuando. El diseño del instrumento de medición y la integración corren por cuenta del psicólogo.

Por lo tanto, se propone además que la evaluación técnica debe realizarse antes que la psicológica para que la institución ahorre tiempos y costos.

6. EVALUACIÓN PSICOLÓGICA.

Este es la etapa más importante de la selección. En esta se reúnen los datos de capacidad intelectual y emocional del candidato. Se realiza por medio de baterías psicológicas que deben seleccionarse tomando en consideración; el nivel de aplicación características del perfil, tiempos de aplicación y costos.

Una batería de pruebas psicológicas incluye los siguientes aspectos básicos:

a) INTELIGENCIA.

Se refiere a la medición de la capacidad para resolver situaciones del entorno a través de los siguientes actores:

- factor general de la inteligencia (factor g)
- factores específicos de la inteligencia, como son de análisis y síntesis, nivel de pensamiento, etc.

→ en este caso se eligió como instrumento: el Test de Dominos.

b) HABILIDAD.

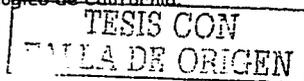
Se refiere a la medición de las capacidades más desarrolladas.

→ en este caso se eligió como instrumento: el Examen de Conocimientos.

c) PERSONALIDAD.

Medición de los factores del estilo de afrontamiento a la vida de la persona.

→ en este caso se eligió como instrumento: el Inventario Psicológico de California.



d) FACTORES EMOCIONALES.

Se refiere a los recursos emocionales del individuo: la capacidad de adaptación y funcionalidad.

→ en este caso se eligió como instrumento: el Dibujo de la Figura Humana.

7. EVALUACIÓN SOCIOECONÓMICA.

Permite verificar de manera directa y objetiva las condiciones en que se desenvuelve el candidato. En ella se confrontan los datos proporcionados por el candidato en la solicitud y durante la entrevista inicial. Es de suma importancia conocer el nivel socioeconómico del candidato, así como sus condiciones de vida, sus relaciones familiares, las referencias personales y las de trabajo.

Esta incluye la visita domiciliaria y la investigación de referencias ocupacionales.

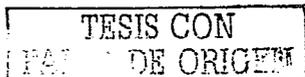
2.3 EL PERFIL PSICOLÓGICO DEL DOCENTE DE NIVEL SUPERIOR.

Retomando lo anterior, en el presente trabajo se consideró llevar a cabo una investigación del Perfil Psicológico del Aspirante a la Docencia a través de un Psicodiagnóstico Clínico que integra una batería de pruebas conformada por 4 instrumentos que respectivamente cubren las expectativas y los lineamientos que se requieren para determinarlo.

Según las expectativas del I.P.N. consecuentes de las necesidades universales acerca de una nueva filosofía sobre el docente de Nivel Superior, partimos del punto en el que el aspirante a la docencia, deberá tener un potencial de asimilación de información nueva que implique una sólida formación básica, hábitos para identificar y procesar información y capacidad de innovación, que implique saber plantear problemas y alternativas de solución, creatividad y hábitos de investigación para ser un buen generador y transmisor de ello a sus estudiantes, los futuros profesionistas, con una formación para la autonomía, la responsabilidad y participativa que implique alta exigencia, hábitos de autoformación y superación del modelo jerárquico profesor-alumno.

Explícitamente, es necesario detectar la posibilidad o la no posibilidad en el aspirante a la docencia de desarrollar el potencial, la habilidad y la capacidad que les permitan alcanzar el siguiente perfil esperado para el docente:

1. El docente además de su función formadora tiene responsabilidades en tareas relacionadas con la gestión que requieren habilidades específicas.



2. El docente es quien es quien planifica para prever que aparezcan los contenidos a lo largo de la escolaridad del alumno para que estos tengan posibilidad de aprenderlos.
3. El docente debe provocar con su intervención desequilibrios en el equilibrio inicial que mantienen los esquemas de conocimientos del estudiante y ha de jugar un papel muy importante en la reequilibración posterior.
4. El docente ha de planificar a lo largo del proceso de aprendizaje y enseñanza actividades de resumen y síntesis.
5. El docente debe facilitar la revalidación de los conceptos y la resolución de problemas de manera cooperativa.
6. El docente ha de confiar en el esfuerzo de los estudiantes y ayudarles a pensar.
7. El docente debe presentar actividades de evaluación en las que sea posible atribuir la consecución del aprendizaje a causas internas.
8. El docente ha de presentar al estudiante el nuevo procedimiento que debe aprender.
9. El docente debe explicitar las consignas o instrucciones de modo lógico, claro y significativo para el alumnado.
10. El docente proporciona situaciones en que sea posible que los estudiantes actúen para probar e ensayar el procedimiento ayudándose inicialmente, de objetos reales o dibujos.
11. Proporcionar situaciones útiles al alumnado para poder diversificar el uso del procedimiento y que hagan posible el ejercicio de una práctica generalizada y constante.
12. El docente se valdrá de la verbalización de los procedimientos en situaciones de actividad compartida con otros y en la resolución de problemas de manera cooperativa, negociando el significado, confrontando sus ideas, resolviendo dudas y usándolos en diferentes contextos.
13. El docente deberá presentar actividades de evaluación en que sea posible atribuir la consecución de aprendizaje a causas interna modificables y controlables.

La importancia de considerar este perfil radica en la necesidad de contar con recursos humanos altamente calificados, para que la educación superior logre una mayor calidad y pertinencia, por tanto esta será objeto de evaluaciones permanentes, internas y externas, en todos y cada una de las acciones y de los elementos que intervienen en el proceso educativo.

Pero, cuáles han sido las expectativas del Instituto?

CAPITULO 3.

CONSIDERACIONES SOBRE EDUCACIÓN A NIVEL SUPERIOR.

3.1 LA FORMACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN SUPERIOR.

3.1.1 LA FORMACIÓN DOCENTE.

Para fines de conceptualización, en el presente trabajo "Formación Docente" se refiere a un programa de posgrado planeado para estudiantes que recién egresados de la licenciatura se incorporan a la maestría con especialidad docente que tiene como finalidad encaminarlos por un proceso de desarrollo más que a un programa de estudios o de aprendizajes alcanzados de manera permanente.

Dado que el proceso de desarrollo docente es continuo, hay que asegurar que los estudiantes que entran en un programa de formación estén conscientes del compromiso que implica ese trayecto y que, a su vez, no agoten esta expectativa durante el ejercicio profesional.

Es así como todos los que nos involucramos en el proceso de la formación docente, pasamos a través de una serie de etapas (no necesariamente lineales) en la adquisición de conocimientos y en el desarrollo de habilidades. Sin embargo, ese proceso no terminará cuando el estudiante de la maestría con especialidad docente obtenga el grado, sino que continuará a través de la vida profesional, en donde se espera una permanente actualización y no solamente cursos aislados referidos a diversos tópicos relacionados con la tarea docente.

El docente necesita estar siempre abierto a los retos y hallazgos que encuentra en el camino profesional, y a la vez, estar dispuesto a examinar y perfeccionar sus metas y sus técnicas en cada periodo escolar y con cada grupo nuevo de estudiantes.

En el desempeño cotidiano, un buen docente adapta, afina, recrea, actualiza lo que había aprendido para que sea apropiado en su salón de clase o en su área de estudio. Un docente que sigue utilizando los mismos procedimientos año tras año, pronto se enfrentará con estudiantes frustrados y con un pobre desempeño académico como resultado.

No es fácil hacer a los estudiantes conscientes de la naturaleza de la enseñanza, en un programa de formación docente. Tal vez uno de los problemas más comunes en tales programas es que los estudiantes, desde el inicio de su preparación, buscan recetas didácticas. Algunos rechazan o simplemente desconocen las formas de aprendizaje que realmente propician el desarrollo intelectual, prefieren memorizar una serie de recetas

para cada materia y con eso quedan conformes y confiados en su habilidad de enseñar en cualquier situación escolar. Incluso han existido y existen aún, programas de formación de docentes con esa tendencia.

Se dice que "enseñar" es tanto arte como ciencia y es que el docente, en su formación (y luego en su actividad profesional), se encuentra por un lado el "estado del arte" en la materia del hecho educativo aún es precario, y por otra parte, el docente en su acción, se enfrenta a la incertidumbre acerca de la consecución del logro buscado o pretendido, es por ello que los alumnos en formación docente, antes que otra cosa, necesitan comprender los principios básicos que subyacen en la explicación del desarrollo cognitivo y del aprendizaje humano ya que no es suficiente conocer didácticas especializadas y simplemente aplicarlas.

Si el alumno aspirante a la docencia en formación, sólo cuenta con un juego limitado de opciones, no podrá adaptar ni cambiar sus métodos didácticos cuando éstos no producen los resultados deseados, tendrá que aceptar que lo que funcione con un grupo tal vez no funcione con otro. Es posible que un profesor termine por culpar al alumno, a los maestros anteriores, o inclusive hasta a la propia situación familiar, del pobre rendimiento académico manifestado en sus grupos, cuando un programa de formación docente pretende lograr que se de lugar en el profesor a la reflexión sobre sus propios métodos o en las características del programa de estudios.

Si un profesor cuenta con una base teórica sólida, podrá generar métodos didácticos que sean consistentes con los mismos principios, ya que para aplicar cualquier método didáctico hay que entender por qué ese método facilita el aprendizaje.

En la trayectoria de formación docente, es necesario aprender cómo es el desarrollo emocional, social y cognitivo del alumno, así como el papel que juegan los factores culturales y ambientales en sus posibilidades de aprendizaje.

Los futuros docentes necesitan entender la relación entre el lenguaje y el aprendizaje y la manera en que los alumnos construyen el conocimiento a través de sus interacciones; necesitan así mismo, identificar las diferencias en las diversas edades o etapas del desarrollo humano y estar conscientes de la relación entre esas diferencias y el proceso de aprendizaje.

Es frecuente encontrar que los cursos de capacitación tendientes a desarrollar competencias para la aplicación de nuevas técnicas y métodos de enseñanza, no siempre logran impactar la intencionalidad pedagógica, más bien logran que el docente se apropie de una terminología de moda que difícilmente entiende y que, hasta cierto punto, se ve obligado a utilizar, aunque ignore las bases teóricas que la sustentan. No sólo se apropia de los tecnicismos, sino que resulta sumamente difícil desmitificar posteriormente algunas concepciones en torno a éstos.

Este fenómeno es un comportamiento cultural recibido del propio docente, lo que produce que la toma de decisiones metodológicas más bien basadas en técnicas experimentadas por otros que en relaciones lógicas. El conocimiento relacionado con dicho patrón es pragmático, de recetas a las que se les llama "didáctica" y que permiten la interpretación de formas para obtener resultados que también corresponden a un patrón institucional. La receta actúa como precepto para las acciones y los resultados indican su efectividad. Además, esta sirve como esquema interpretativo, ya que varias generaciones de docentes han podido confiar en ella.

Freudenthal, en su conferencia plenaria en el Congreso Internacional de educación de 1980 concluyó que: "...el desarrollo del currículo como estrategia para un cambio es una perspectiva equivocada. Mi visión, compartida por otros muchos, es la del desarrollo educativo". Él enfatiza una perspectiva amplia del desarrollo educativo, incluyendo investigación y formación docente.

Para Freudenthal, la reforma es cuestión de los recursos humanos; es evidente que el aspirante a la docencia, necesita experimentar en su proceso formativo la posibilidad de resolver problemas, la autorreflexión y el descubrimiento de particulares dentro del universo de generalidades. No es cuestión de enseñarles los principios subyacentes al desarrollo psicológico; más bien ellos mismos deben construir una base de conocimientos que permita su desempeño eficaz como futuros profesores. Los formadores de docentes, entonces, servirán de modelos en ese proceso, que es subsecuente a su profesión - Profesión es la "posesión de conocimientos... especializados, adquiridos por medio de un estudio formal acreditado... y cuyo ejercicio público se hace a cambio de una remuneración" (Vázquez, 1982).- y enseñar requiere flexibilidad, creatividad, y una actitud de búsqueda, por lo que los estudiantes de cualquier programa de formación para la docencia necesitan entender que enseñar requiere algo más que la simple aplicación de procedimientos pre-establecidos.

Consecuentemente el I.P.N. está consciente que no se trata de desarrollar programas de posgrado que sólo enseñen nuevas técnicas y métodos didácticos, sino de formar en el docente una base científica de producción de conocimiento pedagógico, lo cual solamente se logrará a través de la vinculación estrecha de su práctica docente con la investigación básica y aplicada.

Si el ejercicio investigativo forma parte de la práctica del docente, es fácil suponer que dejará la receta pragmática, y el interés científico será su principal herramienta de trabajo.

Esto obliga a las instituciones educativas que ofrecen programas de posgrado, a no desarrollarlos sin tener algunos mínimos criterios que garanticen la atinada orientación de éstos, como son: investigadores de tiempo completo que desarrollen líneas de investigación vinculadas a los problemas educativos y que a su vez sean los profesores del

programa, bases de información bibliográfica nacionales e internacionales, sistemas de comunicación con tecnología avanzada y, sobre todo, alumnos que cuenten con apoyos institucionales que les permitan efectivamente dedicarse a su proceso de formación. De no darse estas condiciones, estaremos ofreciendo a los docentes una pseudocapacitación que ha demostrado su ineficacia y ha ocasionado que los profesores solamente reproduzcan modelos que difícilmente responden a las nuevas generaciones de alumnos.

3.1.2 EL PAPEL DE LA FORMACIÓN DOCENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

La Formación Docente es quizá uno de los temas más antiguos y polémicos de la historia de la Educación Moderna. La necesidad de proporcionar una formación ex profeso al trabajador de la educación, tiene sus orígenes en el proceso histórico de constitución de los Estados Nacionales de Derecho, proceso en el cual surgió la noción de educación pública (Popkewitz, 1997).

La tarea del docente pasó desde entonces, a ser algo más que un arte; el triunfo del liberalismo contenido en las ideas de la revolución francesa generó, entre otras cosas, la aparición de las profesiones liberales; el profesional podría establecer actos de comercio con su saber, ya no dependería de algún favor, pero en el caso del "maestro" la masificación de la educación obligó a los estados nacionales a establecer escuelas para toda la población. Los maestros tuvieron en la escuela el lugar natural de su ejercicio profesional. Y además, por las nuevas obligaciones de los estados, se establecieron escuelas específicas para la formación de maestros; estos hechos impulsaron el surgimiento de la pedagogía como ciencia moderna.

Es un hecho que "educar" al docente para "educar al estudiante" ha sido desde siempre una necesidad, pero no fue sino hasta que en Inglaterra, el movimiento de los "profesores-investigadores", cuyo precursor fue Lawrence Stenhouse en la década de los setenta, dio lugar a un gran número de trabajos que contaron con la colaboración de los profesores, pero sobre todo hizo que éstos se sintieran autorizados a desarrollar investigaciones pedagógicas (Coulon, 1995), las que afortunadamente han trascendido tomando más fuerza en la actualidad.

Algunos investigadores han encontrado que el buen docente de educación superior intenta emular a aquellos profesores de quienes recibieron una influencia positiva. Es lógico que los alumnos aspirantes a la docencia carenentes de un marco teórico sólido, practiquen lo que observaron en sus propias experiencias académicas. Quizá por esto, el campo educativo tarda tanto en reformarse.

Sólo 30 de cada 100 alumnos que ingresan a las universidades se gradúan. Se desperdicia entre el 60 y 70% del esfuerzo que se hace en la educación superior en México; el mayor

logro de ese esfuerzo es que durante el último medio siglo, la matrícula de bachillerato y licenciatura haya crecido 50% cada 10 años. Empero el sistema de educación superior no siguió el proceso de diversificación en su oferta educativa que operó en otros países. El problema es que los jóvenes accedieron a la educación superior, pero que no terminaron sus estudios, tiene las mismas dificultades laborales de quienes no lo hicieron.

Cuando la enseñanza alcanzaba solamente a los privilegiados, los objetivos se colocaban muy altos y la expectativa era que todos los estudiantes alcanzaran esos objetivos, en la mayoría de los casos eran alcanzados, pero no es razonable esperar que la mayoría de la gente alcance niveles de excelencia en todas las disciplinas, por eso hoy en día, las expectativas se colocan más abajo y esto es correcto al incrementar y modificar enormemente la composición del estudiantado, pero las expectativas no son ya que todos lo estudiantes alcancen estos objetivos, son que sólo algunos de ellos lo hagan, y este es un error muy grande: en alguna medida la sociedad ya no valora tanto el conocimiento o el saber por sí mismos (motivación interna) sino por las ventajas usualmente económicas que de los se derivan (motivación externa); esto conduce a un gran cambio de motivación por el estudio que requiere un cambio en la presentación del material educativo.

Por lo anterior, es indispensable considerar que la planta docente debe contar con ciertas características de personalidad, actitud y aptitud, así como cierto grado de inteligencia que les permita tener la capacidad, habilidad y disposición para "formar" profesionistas.

3.2 LA FORMACIÓN DOCENTE FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN.

En 1993, cuando México se incorpora al tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, se impulsó un proceso de apertura que está impactando, según algunos autores no sólo a los sectores productivos del país, sino también a la educación y al sector de ciencia y tecnología. Esta realidad abre para el país un abanico de oportunidades y riesgos, cuyo aprovechamiento depende en gran parte de la capacidad científica y tecnológica de México y de los niveles educativos de su capital humano.

En nuestro país la oferta de servicios educativos, debe satisfacer los requerimientos del desarrollo nacional, en términos de pertinencia, calidad y oportunidad. Las instituciones educativas enfrentan la necesidad de reformar cursos y programas, así como de implantarlos en un escenario de aprendizaje, lo cual significa crear una visión compartida: una nueva racionalidad económica y científica mundial, se refiere a la globalización de la investigación científica (las nuevas formas de producir, organizar, apropiarse y difundir el conocimiento científico).

Hasta hace poco el modelo de enseñanza-aprendizaje existente se caracteriza centrado casi totalmente en el profesor. En la actualidad, se considera que el modelo debe ser uno

donde el docente sea quien oriente al alumno sobre conceptos, para someterlo a procesos de análisis. Esto, apoyado con tecnología que permita a los estudiantes construir el aprendizaje y pasar del rol de espectadores al de actores.

A través de los años, se venía advirtiendo aspectos fundamentales para planear e implementar los programas académicos. Entre ellos podríamos mencionar el modelo educativo que desee utilizarse en un programa particular y que debe seleccionarse cuidadosamente; la interacción es esencial dentro de los nuevos procesos de enseñanza-aprendizaje; considerar las virtudes y limitaciones inherentes de la tecnología en relación con el programa; los profesores requieren apoyo adicional al formar parte de los cursos; la institución debe tener un liderazgo fuerte, convincente y confiable, y la flexibilidad en las regulaciones académicas es un elemento facilitador.

En el marco de la inserción de México en el TLC la educación superior no debe seguir cumpliendo funciones remediales de las carencias de otros niveles educativos, ni asumir los vacíos de los niveles precedentes. Su misión fundamental es formar profesionales de alto nivel, generar y transferir conocimientos, lo cual requiere de una revisión del sistema de selección, un mayor control sobre la calidad de los académicos y sus alumnos y contar con los recursos financieros de apoyo necesarios para el cumplimiento de estas funciones. En un escenario de un mundo globalizado, en el que México ha encontrado y aprovechado oportunidades de desarrollo sustentable para el año 2025, su desarrollo científico y tecnológico se ha fortalecido y son de alta prioridad social y económica en todas las áreas del conocimiento (Martínez, Seco, 1996).

Dadas estas tendencias de cambio de educación superior no puede permanecer operando de la misma manera, tiene que ajustarse a las nuevas condiciones que demandan un potencial de asimilación de información nueva, una actualización permanente y sobre todo, una alta capacidad de innovación: la globalización exige una formación transdisciplinaria y autónoma que permita lograr perfiles flexibles y adaptables a las condiciones volátiles de los mercados de trabajo, es aquí mismo donde se reafirma la importancia de contar con profesores de educación superior que cuenten con un perfil determinado y específico que les permita ser capaces de guiar y educar a los alumnos para que puedan enfrentarse con éxito a los requerimientos de la globalización.

La globalización ha traído como consecuencia una revalorización del tema de la transformación educacional, vinculada con el protagonismo que se le asigna al conocimiento al considerarlo como el factor más importante del nuevo paradigma productivo.

Para enfrentar a los desafíos del proceso de globalización económica mundial al que ha decidido insertarse, deberá iniciar aprendiendo de las experiencias exitosas ocurridas en los países Asiáticos y de los cambios que están ocurriendo en la educación superior de los países avanzados, como EUA, Japón y Suecia: una "reforma estructural" de la universidad mexicana hacia un "escenario de valor - conocimiento", cuyo eje ira en torno a la

generación y transferencia hacia la sociedad del conocimiento y la tecnología con valor económico y social (Didriksson, 1993).

La sociedad mexicana del siglo XXI deberá enfrentar las implicaciones y desafíos de la revolución científica y tecnológica así como los impactos, ya presentes, del fenómeno de la globalización de la economía mundial. Tanto las instituciones de educación Superior, como particularmente los estudios de posgrado tienen una contribución insustituible que ofrecer, pero para este propósito deberán tomar desde ahora decisiones importantes que afectan prácticamente tanto las funciones sustantivas tradicionales como otras nuevas o poco consideradas en los diferentes ámbitos de la gestión académica. Es así como algunos de los estudios prospectivos aparece la educación como aspecto fundamental para el nuevo escenario mundial.

En un mundo tan cambiante como el que se vive actualmente trae como consecuencia una ruptura de valores sociales y personales, así como una falta de orientación y seguridad en lo que se desea, por lo que se espera que el alumno disfrute de actividades que estimulen la autoestima, la cultura, la creatividad, los valores éticos y morales que ayuden a la creación de solidaridad, trabajo cooperativo, una mejor convivencia con los vecinos, con otras instituciones y con otras naciones, lo que propiciara comportamientos de liderazgo que beneficien e incrementen actitudes emprendedoras y de seguridad, tanto en conocimientos como en comportamientos, según las tendencias educativas en el I.P.N. (citadas por Gómez O., 1997). El docente se concibe dice Gómez O. como el eje de la reforma del proceso educativo por lo que el personal académico del Instituto debe contar con un perfil mínimo que cumpla con las mínimas expectativas de estudios de posgrado con alguna especialidad a fin al plan de estudio correspondiente, que posea experiencia profesional y académica en el campo de la especialidad, que cuente con una formación en teorías y técnicas psicopedagógicas y de comunicación. Se espera que el aspirante a la docencia y el mismo docente, tenga interés y conocimientos para el uso de materiales educativos y nuevas metodologías y tecnologías educativas, por lo que se pretende fomentar la investigación en su campo de especialidad y la superación académica personal.

Es necesario contar con perfiles docentes de acuerdo a la carrera, academia y programa de estudio en que se encuentre ubicado o desee ubicarse, al mismo tiempo que la contratación de profesores se haga de acuerdo a las necesidades reales, lo que tendría que aceptar la teoría de reordenar la estructura de la planta docente.

3.3 RETOS EN LA FORMACIÓN DOCENTE.

Las funciones que corresponden a los formadores de docentes, y a su vez a estos estudiantes aspirantes a la docencia, son la formación como tal, la investigación, la capacitación profesional, pero no solo sobre las demandas actuales sino anticipándose a

las necesidades e incluso creándolas. Foro de debate y de nuevas ideas, intento de no perderse en la realidad cotidiana, y perspectivas de futuro.

Sensibilizar a la comunidad universitaria de la importancia de una docencia adecuada es un reto y una competencia de todo aquel involucrado en la Formación Docente; habrá que formar docentes capaces de identificar las necesidades reales y a la sociedad en su fase de cambio actual y por otra, aportar ideas, soluciones, perspectivas, foros para el debate, intercambios, etc. No basta con identificar las deficiencias sino que hay que afrontarlas y proponer soluciones. Existe un amplio camino por delante de puntos de mejora que al comienzo de este nuevo milenio debemos plantarnos recorrer.

Los estudiantes quieren seguridad y estructura en su trabajo: quieren que "les vaya bien"; entonces surge la necesidad de que la formación de docentes provea a éstos de un arsenal con el cual enfrentar esta actitud. Es fundamental que el docente comprenda y crea que el saber no debe ser compartimentado artificialmente, sino que es uno. Así que en este se encuentran asociadas todas las áreas del conocimiento y de desarrollo de habilidades conductuales y cognitivas y este es un importante mensaje que debe ser repetido al estudiante con ejemplos que muestre la conexión con las experiencias tangibles de su vida diaria.

A lo largo de la historia de la formación de docentes en México, hemos transitado por diversas maneras de concebir y plasmar en acciones la intencionalidad de dicha formación; esto ha ocurrido en concordancia no sólo con las tendencias vigentes en cada época en los diversos países del mundo, sino sobre todo con lo que determinados grupos sociales asumen que debe ser el rol del maestro.

Así, nos encontramos con épocas en las que el docente se concibe sobre todo como vigilante de que las nuevas generaciones aprendan y respeten las normas y estilos de conducta considerados como aceptables; épocas en que lo importante es que el docente sepa cómo hacer para que los alumnos alcancen ciertos aprendizajes; épocas en que el énfasis ha sido puesto en que el docente sepa qué enseñar; épocas en que se ha considerado que el docente tiene que ser un crítico capaz de fundamentar teóricamente lo que debe hacer; épocas en que se ha concebido la docencia como tarea íntima y necesariamente vinculada con la investigación.

Haciendo referencia a los programas de formación docente, es posible identificar en las últimas décadas el paso del énfasis en los que se ha basado y se basa la misma:

De principio el "aprender a cómo hacer" que llevó a los planes de estudio a tener su eje en la técnica de la enseñanza, parecía hacer de los profesores aplicadores acrílicos de normas y principios, (aunque a veces resultaba efectivos para lograr determinado tipo de aprendizajes en los alumnos); posteriormente el énfasis se centraba en el "qué y cómo hacerlo" que se vio plasmado en cursos sobre las diversas disciplinas y su didáctica, y

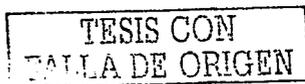
que mediante este enfoque se parece haber contribuido a una visión de la enseñanza más vinculada con las características de cada disciplina, pero a fin de cuentas, fundamentalmente orientada por las normas y principios derivados de la didáctica; el eje del desempeño docente siguió siendo un quehacer prácticamente predeterminado y considerado como válido para la mayoría de los casos de enseñanza; sucesivamente el "porqué hacerlo" y el "cómo generar las acciones conducentes" tomaron fuerza y se reflejó en el intento de acentuar la formación teórica y la de docentes-investigadores, y dio forma al propósito de sustentar la práctica docente en una formación teórica y en un quehacer surgido de la búsqueda de respuesta a los problemas educativos por la vía de la investigación, pero pareció quedarse corto en sus alcances al diversificar sin profundizar, en distintos campos de conocimiento, propiciando además una formación poco consistente en el cómo de la docencia. Podríamos decir, que el momento actual en que los nuevos planes y programas de estudio parecen poner énfasis en un "perfil del docente" centrado en "cuáles competencias" le permitirán responder ampliamente a los propósitos educativos del nivel en que ejercerá la docencia; el énfasis en el "logro de competencias", que puede considerarse como reflejo de la tendencia actual a promover de manera prioritaria el desarrollo de habilidades para el desempeño profesional, es prometedor, aunque se encuentra en etapa de introducción y será necesario para quienes estamos interesados en este tema, seguir de cerca cómo se refleja en la práctica de los docentes formados desde esta perspectiva.

La formación docente ha evolucionado a través de diversas concepciones que han puesto especial énfasis en cada una de ellas y que han plasmado o concretado sus acciones formadoras.

Se ha esperado del docente una función que parece oscilar según su acentuación, entre perceptor, tecnólogo, teórico, científico, investigador, etc. sin embargo, cualquiera que predomine en los sistemas de formación docente, éstos se enfrentan a ciertos retos que podemos considerar como fundamentales: el diseño de programas congruentes con la concepción asumida, la búsqueda de estrategias efectivas para alcanzar los propósitos de la formación, tanto en su etapa inicial como en su ampliación posterior, y la previsión de acciones para la formación de formadores.

Las nuevas funciones y demandas al docente repercuten en la formación del mismo. El alumno de una escuela de docentes requiere dominar la filosofía y la teoría del aprendizaje, de la conducta humana, del desarrollo de la persona y de la escuela, tanto en sus aspectos psicológicos como en la dimensión social o sociológica. Enseñar, suscitar aprendizajes en personas concretas supone dominar cómo y por qué se lleva a cabo el acto educativo. Además, debe dominarse la teoría de las materias en las cuales se pretende propiciar ese aprendizaje.

Por otro lado, el docente se enfrenta en la práctica a hechos no conocidos durante su formación, pues el desarrollo real de la vida escolar se da en medio de situaciones múltiples y muchas veces únicas. Para enfrentar esa situación el docente recurre a su



intuición. Y así conforma un saber práctico que entra en tensión con la teoría aprendida en la escuela.

Poner el centro de la formación de docentes en el "saber hacer" ocultó los procesos de pensamiento propios del proceso de enseñanza-aprendizaje; la formación de docentes se encuentra inmersa en el objetivismo, (heredado del siglo XIX), en la misma medida en que se sustentó el supuesto técnico, se sustentó el objetivismo en la formación de docentes, pues se trataba de formar para "un saber hacer" prescriptivo. Todo era reducible al cumplimiento de normas objetivas cuya eficacia estaba probada por el uso y la costumbre, y el supuesto éxito alcanzado.

De ahí la importancia de incluir en la educación de los docentes propósitos de estimular la capacidad de cuestionar las propias teorías venidas del paso por la escuela y de la historia escolar y personal, confrontar supuestos con los productos de su acción, reflexionar sobre el conocimiento desde diversos puntos de vista y desarrollar la autonomía de pensamiento.

Si el docente adquiere en la formación un espíritu de crítica metódica, la capacidad para comparar distintos enfoques y revisar supuestos y consecuencias, podrá evitar las rutinas "técnicas" que pierden sentido al repetirse sin medida. Podrá aspirar a generar, y también a enseñar, nuevas alternativas y nuevos valores, es decir, será un docente atento a la consecución de competencias.

Actualmente, los docentes suelen tener problemas para manejar los procesos subjetivos, escuchar al otro, producir la enseñanza desde el universo cultural de los sujetos alumnos, detectar la heterogeneidad de perspectivas y para trabajar los procesos subyacentes a la dinámica de grupo escolar. Por esto mismo urge enfrentar la incorporación de lo subjetivo tanto en la formación de docentes como en la docencia misma, en cuanto acto educativo en general.

La orientación a un tipo de acción técnica aunada al objetivismo llevaba a una educación de carácter memorístico y enciclopédico, en la cual ciertas operaciones del pensamiento sencillamente se subordinaban a la prescripción. Utilizar diversas fuentes de información, confrontar conductas, comportamientos y conceptos; organizar datos, reflexionarlos por sí mismo y en grupo, enjuiciarlos, comprobarlos y valorarlos, son operaciones de alto valor formativo. Equivale a pensar y aprender a pensar.

De aquí se desprende otro de los retos de la formación docente, que es convertir la acción cotidiana en fuente de reflexión y conocimiento: el docente en formación ha de utilizar su propia experiencia de estudiante para desarrollar la capacidad de pasar de una acción espontánea a una reflexión cognitiva, esto lo conllevará de una visión disciplinaria y activista del aula a la posibilidad de establecer un control racional de las situaciones educativas y cotidianas del aula.

Daniel Reséndiz indicó los siguientes aspectos relevantes de la agenda para mejorar los estándares de desempeño académico de las instituciones de nivel superior en México:

1. Elevar la eficiencia terminal de programas e instituciones (menos del 30% de los alumnos se titulan). Entre las causas que las universidades pueden resolver, destaca la falta de orientación educativa, la mala preparación impartida en disciplinas básicas especialmente en matemáticas, laxitud en la selección de alumnos de primer ingreso, falta de seguimiento del desempleo estudiantil y de apoyo fuera del aula que los cuerpos académico y profesores en lo individual deben ofrecer;
2. Darle mejor seguimiento a los costos unitarios de la educación superior que en México son muy altos y contrastan con la baja eficiencia del sistema, ello conduce a detectar fallas seguramente graves de organización o comportamiento académico;
3. La medida más importante para mejorar la pertinencia de los programas educativos conforme a la demanda potencial en actividades productivas es que las universidades de corte tradicional adopten la partición en dos ciclos de ciertos programas de licenciatura -uno de dos años conducente a un grado de profesional asociado y un segundo de dos o tres años adicionales para obtener la licenciatura. Las universidades tecnológicas ya contribuyen a superar el rezago del país en este tipo de formación;
4. Esta planteada, por un lado, la necesidad de otorgar reconocimiento la aprendizaje específico y perfeccionamiento profesional adquiridos en la práctica laboral y por otro, el requisito acordado en el TLC de compatibilizar y normar criterios mutuamente aceptables para autorizar el ejercicio profesional transfronterizo. Actualmente la certificación de profesionales exclusiva de las instituciones formativas lo que las convierte en juez y parte.
5. La acreditación de los programas educativos responde a las mismas tendencias que marcan la globalización y los acuerdos comerciales, en esa tarea hay que reforzar la colaboración entre instituciones académicas y gremios profesionales.

3.4 LA REALIDAD EN LA FORMACIÓN DOCENTE.

3.4.1 CONTEXTO EN AMÉRICA LATINA.

La atención a las instituciones de educación superior parece imprescindible para consolidar el espacio latinoamericano, sobre todo en sus dimensiones social y cultural. En tal sentido, se espera el desarrollo de experiencias y visiones comunes en la región, así como contribuir a un conocimiento mas estrecho entre los distintos agentes que operan en este nivel en el seno del espacio latinoamericano.

En América Latina, la profesión docente se ha convertido en una carrera poco atractiva, todos hablamos de la deficiente calidad de la educación, y por otra parte están los problemas relacionados con los escasos recursos destinados a financiar el gasto

educativo y con los mecanismos de asignación de esos recursos, que están lejos de ser adecuados.

Podemos preguntarnos como y qué han hecho los países que han tenido un mayor desarrollo de sus sistemas educativos, y de una manera simple se puede decir que estos países han abordado de una manera prospectiva, frontal, sistémica y creativa la ineficiencia interna que se refiere a la escasa fluidez educativa en términos de cobertura, repetición, deserción o excesivo número de años promedio que toma a cada generación completar un determinado ciclo escolar y a una asignación no razonable (desperdicio) de todo tipo de recursos (humanos, financieros, materiales, tecnológicos, y de tiempo), siempre limitados; así también, la baja calidad, consistente en que los estudiantes no adquieren los conocimientos, valores y competencias que se consignan en los planes y programas oficiales de estudio; la inequidad, referida a las diferencias en las oportunidades de acceso, permanencia y egreso del sistema educativo para diversos grupos poblacionales y a las diferentes "calidades" de educación que reciben estos grupos; la limitada capacidad de gestión instruccional que se refiere a la inhabilidad de las autoridades centrales para fijar políticas, estrategias y prioridades, monitorear y evaluar, y asignar focalizadamente recursos frescos a programas o grupos especiales, y a la inhabilidades de los niveles descentralizados (estatales, municipales e institucionales) al traducir operativamente políticas en acciones concretas y administrar de manera efectiva los recursos asignados de todo tipo y por último, la ineficiencia externa (o baja pertinencia) que se manifiesta por: no proveer las competencias (o habilidades) requeridas en los niveles postbásicos y superiores del mismo sistema y/o en el mercado de trabajo (formal o no formal) y no abordar adecuadamente las expectativas de la sociedad, especialmente la correspondiente a los jóvenes.

En relación a la pertinencia educativa, los países que han tenido éxito en mejorarla es porque la han abordado de una manera sistémica. En este tenor, la reforma curricular se realiza en armonía con cambios en las siguientes dimensiones inherentes en los sistemas educativos: formación y capacitación docente, procesos pedagógicos (intra y extra aula), insumos educativos (incluyendo textos y otros materiales de lectura, tecnología, espacios, talleres y laboratorios, etc.) y evaluación (externa e interna).

3.4.2 EL CONTEXTO NACIONAL.

A partir de la independencia (1810) el desarrollo de la sociedad mexicana comienza un fenómeno de reestructuración, que después se retoma en 1860 a través de la reforma y posteriormente en 1910 gracias a la revolución; después se vinieron diversos acontecimientos en la década de los 60's como fue el movimiento del 68, y de los movimientos magisterial, medico, ferrocarrilero, electricistas, y telefonistas. Los sucesos del 68, del 88 y del 94 producen coartaduras al sistema político mexicano, lo que

provoca la emergencia de nuevos actores sociales que propugnan los derechos humanos y reivindicaciones sociales (Topete, 1997).

En la década de los ochenta, la investigación sobre los sujetos enseñantes presentaba una fisonomía bastante definida, entre los temas que les atañían, la reforma de la educación superior y la relación docencia-investigación ocupaba ya un lugar central (Rockwell, 1985); la importancia que se le daría en lo sucesivo a este, no sólo se incrementaría, sino que incluso se convertiría en un elemento más del discurso oficial en materia de educación. En México, desde hace ya varios años, se viene hablando de una necesidad de vincular las actividades propias de la docencia con la actividad de la investigación, haciendo eco de las propuestas pedagógicas y sobre formación docente, generadas principalmente en el extranjero (Glazman, 1986).

El Programa de Modernización Educativa del gobierno salinista incluía como parte de su propio diagnóstico, a la vinculación de la docencia y la investigación, lo mismo que se puede apreciar en el actual Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000. Incluso, actualmente la SEP está implementando un Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), el cual presenta como un propósito central vincular la investigación con la docencia en todos los niveles educativos; todo esto en respuesta a las numerosas afirmaciones y críticas han sido objeto de discusiones tanto entre los grandes de la Educación en nuestro país: la Universidad Pedagógica Nacional publicó en su revista un artículo en el que los autores hacen énfasis en que existe una "desvinculación entre docencia e investigación, siendo ésta prácticamente nula" (Barba, Zorrilla, 1989) y como parte de su diagnóstico un grupo de autores afirmaron que "la formación de profesores está desvinculada de los centros de investigación científica." (Guevara, 1992).

Insertando este fenómeno en el contexto internacional, se debe señalar que no puede dejar de verse como un efecto del reciente movimiento económico. En efecto, la idea de profesionalizar al docente de educación superior y de integrar la actividad de la investigación en su perfil, obedece a las recomendaciones de organismos internacionales más bien ligados a la economía. Así, en 1994, la OCDE (Organization for Economic Cooperation and Development), lanzó una de estas recomendaciones a los países en desarrollo, en la cual se habla sobre "la vinculación entre universidades, centros gubernamentales y la industria para la producción de ciencia y tecnología" (ANUIES, 1995).

Desde que se formulara a principios de los años noventa esta preocupación por preparar a la nación modernizándola para la globalización y la apertura comercial, hasta la actualidad, el sistema educativo mexicano la ha ido asimilando cada vez más, al grado de que tanto el profesor universitario como el de educación básica, han sido incluidos entre los "recursos humanos fundamentales para la actividad económica y el logro de una mayor competitividad" (Archundia, 1995); donde esta búsqueda de la elevación de la calidad educativa explica en gran medida la tendencia del sistema educativo a favorecer la

formación post-profesional, a través de la incorporación de la actividad de investigación al trabajo docente. En la actualidad, se ha desarrollado toda una corriente teórica que postula la figura dual del docente-investigador orientado a la intervención de las prácticas educativas.

En el sector educativo, específicamente en el ámbito de la educación superior en México, la mayoría de los programas de posgrados en educación presentan esta tendencia hacia la formación de profesionales dedicados a la investigación educativa vinculada a la enseñanza-. Mientras que los estudios históricos, así como los antropológicos y sociológicos sobre el papel del campo educativo en el contexto contemporáneo, siguen siendo menos comunes.

En educación superior, en México, ha hecho esfuerzos muy grandes y alcanzado logros importantes principalmente cuantitativos. Cuando se fundó la SEP, en 1921, en educación media y superior no había más de 16,000 estudiantes y hoy tenemos 4 millones. De 1970 a 1980 se triplicó la matrícula. En números redondos ha crecido 50% cada 10 años, a una tasa anual de 4%. Para seguir aumentando la oferta educativa, se necesita más presupuesto, pero simultáneamente al aumento de recursos las instituciones de educación superior deben aumentar la eficiencia terminal del 30% en promedio, reduzcan el dispendio del 70% restante antes que inyectar más dinero para seguir con el mismo índice de egresados. Resolver ese problema llevaría a alcanzar el doble de los profesionales que anualmente se forman.

La educación tiene que adaptarse en todo momento a los cambios (y las necesidades) de la sociedad.

Por eso, cabe preguntarse si limitando y controlando el acceso de los jóvenes a la educación superior, si impulsando su privatización, si liberando al Estado de su responsabilidad financiera ante la educación superior la ciencia y la tecnología, logrará superarse la brecha existente. Convirtiendo al conocimiento y la formación académica que se obtiene en la educación superior, en un bien consumo, que se compra y se utiliza exclusivamente en beneficio propio, se logrará mejorar el panorama de los países menos favorecidos.

En la asignación presupuestal a la educación superior en México, han prevalecido durante los últimos treinta años, la improvisación y el acomodo a cambios ocurridos en esferas ajenas a las tareas de educación, investigación y difusión de las universidades. Durante los años 70's las tasas de crecimiento de los presupuestos a la educación superior fueron tan vertiginosas que serían insostenibles en el mejor de los escenarios políticos. A partir de la crisis, al inicio de los ochentas los recursos asignados a ese nivel educativo, disminuyeron a tasas mayores que los recortes experimentados por cualquier otro renglón del gasto social y de la caída del producto interno bruto. La educación superior fue particularmente castigada en los años de ajuste.

En el sexenio salinista se ideó la evaluación externa a las universidades públicas cuestionando en muchos aspectos se consideró, no obstante, que el proceso evaluatorio dotaría a las universidades de una base coherente de financiamiento. Empero, aún no se sabe, bien a bien, que políticas de asignación financiera se desprenden de los resultados ni que lineamientos y objetivos para todo el sistema de educación superior se han derivado de los diagnósticos.

3.4.3 EL CONTEXTO I.P.N.

3.4.3.1 SEMBLANZA HISTÓRICA.

En 1932 surgió la idea de integrar y estructurar un sistema de enseñanza técnica, proyecto en el cual participaron el licenciado Narciso Bassols y los ingenieros Luis Enrique Erro y Carlos Vallejo Márquez. Sus conceptos cristalizaron en 1936, gracias a la voluntad de Juan de Dios Bátiz, entonces senador de la República y del general Lázaro Cárdenas del Río, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, quien se propuso llevar a cabo los postulados de la Revolución Mexicana en materia educativa: dando así nacimiento a una sólida casa de estudios: el Instituto Politécnico Nacional.

El I.P.N. en el papel de vanguardia que le corresponde dentro de la distribución y la difusión del conocimiento y en general de la cultura tecnológica, en su carácter de institución rectora de esta clase de educación en nuestro país y que le corresponde históricamente en función del modelo educativo que diseñaron sus creadores que lo define como instrumento de preparación de los cuadros profesionales técnicos para llevar a cabo el proyecto surgido de la revolución de 1910, se prepara para enfrentarse al nuevo milenio y por tanto, al fenómeno de globalización que requiere de nuevos profesionistas que contribuyan a crear las situaciones críticas que vive México y a entrar en una etapa de desarrollo económico, basada en una tecnología capaz de competir en el mercado mundial y generar beneficios para México, en respuesta a las necesidades de la educación superior en nuestro país, el Instituto Politécnico Nacional trabaja con base en lo dispuesto en el Programa de desarrollo Institucional 1995-2000 que fue producto de la creatividad y participación de la comunidad politécnica y se cumple a partir de su compromiso y trabajo cotidiano.

Desde el principio la idea principal fue la de presentar la alternativa de la educación tecnológica con la máxima actualizada en la enseñanza, al grado de cubrir las expectativas de las industrias del país, pero en la actualizada se esperan los nuevos requerimientos de investigación los cuales deberán ser atendidos.

Una de las prioridades acciones del Instituto son la formación y el desarrollo de profesores, así se pondrá énfasis además de la formación de recursos humanos con nuevos perfiles profesionales y de la investigación científica y tecnológica, en el apoyo a la redistribución del conocimiento para lograr que sus beneficios beneficien principalmente al país.

3.4.3.2 EL ROL DEL DOCENTE EN EL I.P.N.

En muchas universidades del mundo la cátedra ya dejó de ser el foro del maestro expositivo para convertirse en un taller de trabajo colectivo en el que la investigación es el asunto central de la actividad académica. La universidad moderna no es una impartidora de conocimientos, sino formadora de profesionales que aprenden a hacer y no simplemente a saber.

En ese sentido, la docencia es un importante desafío del sistema de educación superior en México. Nuestras universidades tendrán que borrar la división que por su ley orgánica ha establecido entre docencia e investigación, y enseñarle a los alumnos a obtener la información a analizarla, y convertirla en un conocimiento que sepan aplicar de manera socialmente útil. Eso es precisamente lo que quiere decir investigar, habilidad que es crucial para cualquier profesionista en esta era de globalización.

Pensar en el futuro, más que una necesidad intelectual, supone una línea de referencia para todo campo de la actividad humana. Así mismo el Dr. Guerra (1997) se refirió al I.P.N. como un espacio de socialización que integra en sus propuestas formativas: ciencia, tecnología y conocimientos con una ética de la responsabilidad profesional, y en donde el currículum, la pedagogía, la organización y el diseño y aplicación de las políticas institucionales tendrán la capacidad para actuar consistentemente frente a los escenarios de fin de siglo, así mismo, el instituto debe mantener un esquema dinámico de acción que lo haga a un tiempo, espacio de formación, aprendizaje, actualización e investigación de alta calidad: espacio y comunicada en donde el acceso, permanencia y apoyo se haga posible en función al mérito intelectual, la capacidad y el potencial de contribución social; lugar donde prevalezcan los criterios de cientificidad y al cual la sociedad y sus instituciones puedan dirigirse para encontrar respuestas confiables.

El Instituto Politécnico Nacional, ha hecho notable la tendencia hacia la institucionalización de sistemas académico-administrativos, orientados a la realización de esa anhelada vinculación entre la docencia y la investigación educativa, para favorecer ofrecer programas de posgrado dirigidos a estudiantes aspirantes a la docencia y a profesores para elevar su calidad.

Desde el punto de vista de la normatividad del campo educativo mexicano, la existencia de un grado académico presupone la existencia de otro que le antecede (y que debe ser cualitativamente inferior) ya que los niveles académicos presentan esta organización como estrictamente ordinal; lo que lleva a tomar en cuenta que el fenómeno del posgrado para profesores tiene como condición el que los profesores ostenten el grado académico de licenciatura.

Así pues, resulta ineludible la necesidad de establecer un área de investigación dentro de la línea relativa a la formación docente. Esta investigación abordaría la temática de los procesos de formación postprofesional.

Según dijo el Dr. Diodoro Guerra, Director del I.P.N. para la comunidad académica del Instituto, que orienta sus esfuerzos hacia el futuro, en el marco del quehacer institucional son la de crear un sistema educativo capaz de colocar a todo individuo en la posibilidad de adquirir, actualizar y usar adecuadamente el conocimiento con sentido de solidaridad, y en la certeza de que el futuro deseable puede imaginarse y construirse.

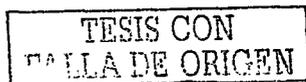
La sistematización del desarrollo curricular obligará a que la reforma académica integral constituya en un ejercicio permanente que permita dotar a los egresados con el perfil profesional requerido para el siglo XXI, y el incremento de la eficiencia terminal que en los próximos años expresará el egreso anual de alrededor de 9mil ingenieros en distintas disciplinas y 6mil profesionistas de las áreas económico-administrativas y médico-biológicas de acuerdo con la dinámica esperada del desarrollo nacional. En base a las demandas, el IPN tiene como eje de su transformación un nuevo perfil profesional planteado mediante el diseño e implantación de nuevos modelos de educación. Se trata de impulsar las opciones formativas que se constituyen mediante la adecuada relación entre conocimientos, habilidades práctico-productivas y actitudes que dotarán a nuestros estudiantes de capacidad emprendedora, responsabilidad, creatividad y flexibilidad en su desempeño laboral.

3.4.3.3 MAESTRIA CON ESPECIALIDAD DOCENTE.

De acuerdo con las necesidades de nuestro país, frente al estado y al mundo como una institución, el Politécnico Nacional permanentemente se ha concentrado en ir a la vanguardia. Con el fin de que sus diversas unidades conformen un sistema integrado, ha planteado diversos programas de reforma de su estructura organizativa y administrativa con el fin de aprovechar sus recursos y optimizar las tareas sustantivas de la institución.

El Instituto Politécnico Nacional ha delegado en la Dirección de Planeación Docente, la función de renovar la actividad docente, mediante la revisión del papel de los estudiantes y del profesorado, los modelos educativos, planes de estudio y pedagogía, así como la institución de programas que fortalezcan la investigación, y estimulen al mismo tiempo la participación de los investigadores en la docencia, y de los docentes en la investigación.

Se delegó a su vez, a cada escuela la responsabilidad de la selección de los candidatos a la docencia, a través del departamento de formación y actualización docente y el departamento de investigación, con el fin de especializar a estos jóvenes recién egresados de la licenciatura, para formar profesionistas preparados para enfrentar los problemas de la sociedad mexicana y de la competencia internacional que sean capaces de



actuar solidariamente con una sociedad que anhela justicia, imbuidos de un sentido humanista que le dé razón a su vida y a su práctica profesional.

Se pretende lograr docentes que sean capaces de inculcar a nuevas generaciones la investigación para ampliar las fronteras del conocimiento, enriquecer la cultura y apoyar la solución de problemas nacionales.

Necesitamos docentes perseverantes y que sean quienes difundan en los estudiantes la cultura nacional y los valores de la cultura universal para beneficio de la sociedad mexicana, por lo que pertenece a este programa, ofrece a estos jóvenes, además de la oportunidad de formar parte de la planta docente del Instituto y/o su escuela, la oportunidad y el privilegio de brindar a las nuevas generaciones a través de innovadoras estrategias de enseñanza-aprendizaje nuevas posibilidades de desarrollo estructuradas en torno a la capacidad para generar, difundir y aplicar el conocimiento; además la oportunidad de participar en los programas nacionales, fortaleciendo la vinculación universitaria con los sectores privado, gubernamental y social y con centros de investigación y desarrollo tecnológico nacionales y del extranjero.

La maestría con especialización en docencia, modalidad posgrado, es el espacio propicio para la vinculación directa entre la investigación y los procesos de formación profesional avanzada, y por ello, son el mecanismo principal de reproducción ampliada de las diversas comunidades académicas de las elites científicas y profesionales. Se requiere de un ambiente organizacional y académico que favorezca las relaciones humanas y la colaboración de los académicos, así como la apertura la colaboración con académicos de otros programas, tanto al interior de la propia institución como en otras instituciones o empresas, para poder garantizar la formación de profesionistas de alto nivel académico y el establecimiento de condiciones propicias que hagan viable la formación de una cultura de calidad académica.

Los profesionales que ofrezca el IPN necesitarán enfrentar los retos que plantea el nuevo patrón tecnológico. Para conseguir este propósito, es necesario adaptar los planes y los programas educativos a los retos que representa el enlace entre ciencia-tecnología-sociedad-desarrollo, pero con sustento en la imaginación, el ingenio, la habilidad creativa y la experiencia.

Los nuevos profesionales deberán tener en cuenta como horizonte hacia el siglo XXI la necesidad de buscar en la medida de lo posible, ajustar los requerimientos curriculares a las necesidades específicas de la población, diversificando las modalidades de formación sin que ello signifique desmeritarlas sino sostener un margen básico de calidad educativa que incrementen su eficacia y pertinencia al responder a las condiciones reales en que se desarrolla el educando, como un mecanismo estratégico para la absorción del proceso científico y jugando un papel importante en la educación de los saberes y habilidades a

las necesidades del desarrollo nacional, y por ende en el fortalecimiento de la cultura nacional. Cuando el personal académico participe en proyectos de servicio externo, no solamente tiene acceso a nuevas fuentes de recursos financieros, sino que además, se encuentran oportunidades para el enriquecimiento académico y la apertura de nuevos campos de investigación y de formación académica.

Los profesionistas politécnicos deberán tener claro que su entorno inmediato será dominado por una amplia revolución tecnológica que operará en contextos amplios de adaptabilidad, mejora continua, aprendizaje y competitividad, por lo que la relación entre investigación y docencia deberá ser parte fundamental en el mejoramiento de los contenidos educativos y los procesos de formación de profesores.

Considerando que resulta deseable, útil y factible lograr una combinación estratégica de profesores de tiempo completo con profesores de carrera de medio tiempo, sin desechar algunos profesores de alto nivel de competencia, que puedan facilitar el establecimiento de puentes de relación humana entre las empresas y los programas académicos.

De acuerdo con las investigaciones realizadas en el Programa de Investigación en la Administración y Desarrollo de la Educación (PRIADE 95) se sustenta la hipótesis, confirmada por más de 74 casos desarrollados en instituciones de educación superior del país, de que el éxito en la producción de contribuciones científicas y tecnológicas de los académicos se relacionan más con el esfuerzo y organización de los propios investigadores y de las empresas con que ellos logran relacionarse, que con el apoyo de las políticas institucionales de desarrollo de la investigación científica y tecnológica.

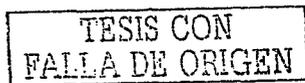
De lo anterior, se deriva la necesidad de implementar este programa de especialización docente, como parte de la formación en el programa de maestría.

El programa piloto ofrece a sus estudiantes, lograr el grado de maestría de su área al mismo tiempo que se les otorga el título de especialización docente.

Los primeros dos semestres constan de materias encaminadas a la formación y actualización docente; y los dos semestres siguientes, a las materias de la maestría en administración de negocios (para los contadores) y de mecánica-eléctrica (para los ingenieros).

Cabe mencionar que por tratarse de un programa piloto, no hay perfil de ingreso ni de egreso establecido. Se espera que de la presente investigación, podamos describir el perfil de ingreso ideal.

Por ser también un programa piloto impulsado por el entonces Director de Estudios Profesionales del I.P.N. (1999), y el personal del Departamento de Formación y Actualización Docente de la E.S.I.M.E. y de la E.S.C.A. al cambio de administración, el programa se suspendió, permitiendo solamente terminar sus estudios y alcanzar el grado de Maestría con Especialización Docente, a esta primera y única generación.



Por ello, no ha sido posible hasta el momento, recuperar la documentación que avala el trámite de reconocimiento y validez oficial del Programa de Maestría, así como tener acceso al plan de estudios específico.

3.4.3.4 LAS ESCUELAS.

A continuación la información general a la que se tiene acceso y nos proporciona cada una de las escuelas.

3.4.3.4.1 E.S.I.M.E.

NIVEL SUPERIOR.

INGENIERÍA CIENCIAS FÍSICO - MATEMÁTICAS.

E.S.I.M.E.

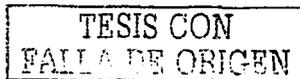
Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica. Unidad Zacatenco.

El primer antecedente de la E.S.I.M.E. se remonta al decreto de creación de la Escuela de Artes y Oficios para Hombres, expedida por el presidente Ignacio Comonfort en 1856. Este plantel no prosperó debido a las dificultades que debió enfrentar el gobierno de esa época y dos años después fue clausurado.

En 1876, por decreto del presidente Benito Juárez, reanudó sus actividades docentes; se le asignó para tal efecto el edificio del exconvento de San Lorenzo, en las calles de Allende y Belisario Domínguez, en el primer cuadro de la Ciudad de México. El plantel cambió de nombre en varias ocasiones. En 1916 a Escuela Práctica de Ingenieros Mecánicos y Electricistas (EPIME), en 1921 a Escuela de Ingenieros Mecánicos y Electricistas (EIME); en 1932, por un período muy corto, a Escuela Superior de Mecánica y Electricidad (ESME), para adoptar en ese mismo año el nombre que hasta la fecha conserva de Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica (ESIME). Esta escuela, junto con las Escuelas Superiores de Comercio y Administración (ESCA), de Ingeniería y Arquitectura (ESIA), de Ingeniería Textil (ESIT), la Nacional de Medicina y Homeopatía (ENMyH) y la Nacional de Ciencias Biológicas (ENCB), es fundadora, en 1936, del IPN. Con objeto de preservar el carácter integral de la ESIME, en agosto de 1990 se dio una reestructuración académico-administrativa y se crearon cuatro unidades.

MISIÓN.

Formar profesionales con calidad, para contribuir al desarrollo sustentable del país y responder a las necesidades de los sectores productivo, público, privado, social y gubernamental, mediante los conocimientos científicos y tecnológicos fundamentales de los campos de la Ingeniería Mecánica, y su aplicación con creatividad e innovación tecnológica, valores éticos, mística de servicio, liderazgo, actitud emprendedora y con la flexibilidad y polivalencia que la sociedad reclama.



VISION.

Consolidar a la E.S.I.M.E. como la Escuela líder en la enseñanza de la Carrera de Ingeniería Mecánica, para la formación de alumnos sobresalientes académicamente, con calidad, profesionales, creativos, innovadores, éticos, emprendedores, con liderazgo y comprometidos con su país. Siendo la Escuela donde se imparten profesiones certificadas, acreditadas y reconocidas, nacional e internacionalmente, donde se generen ingenieros capaces y competitivos para resolver problemas reales con eficiencia y eficacia dentro de las áreas de competencia, con honestidad, responsabilidad ética, integridad, disciplina y confiabilidad, subordinando la Técnica al servicio de la sociedad, en cualquiera de sus ámbitos; distinguiéndonos por la calidad; orientando a la comunidad a incrementar la eficiencia terminal real, competitiva en ocho semestres por carrera, a través de desarrollar actividades Académico - Científicas, Tecnológicas, Administrativas y de Investigación, Certificadas y Acreditadas, para generar egresados con calidad.

PERFIL DE INGRESO.

Poseer los conocimientos previos, afines al campo de conocimientos de las Ingenierías Mecánica o Robótica Industrial.

- Tener hábitos, estrategias y comprensión de lectura fluida, poseer la habilidad para expresarse correcta y eficientemente, tanto en forma oral como escrita, así como interpretar los mensajes recibidos en ambas formas.
- Ejercer las habilidades propias del razonamiento lógico y la capacidad de análisis, síntesis, contrastación y aplicación del conocimiento.
- Emplear la metodología científica y los lenguajes cotidiano y científico.
- Manejar y aplicar la información formulada en distintos lenguajes y discursos (gráficos, simbólicos, etc.).
- Utilizar los instrumentos culturales, científicos, técnicos y axiológicos básicos para la resolución de problemas en su dimensión individual y social, con actitud creativa y trabajando individualmente o en grupos.
- Ser hábil en el manejo de instrumental científico y/o técnico.

PERFIL DE EGRESO.

La Ingeniería Mecánica es la génesis de las Ingenierías; es la profesión que diseña y construye máquinas, aplicando las ciencias y las técnicas.

La Ingeniería Mecánica utiliza los conocimientos de las Ciencias Físico-matemáticas, la ingeniería básica y la ingeniería aplicada, la economía y la administración; para transformar la naturaleza, optimizando la integración y funcionamiento de sistemas productivos formados por hombres y máquinas.

- La Ingeniería Robótica Industrial, emana de la Ingeniería Mecánica, que permite la automatización de la producción de bienes y servicios. En el entorno de la Ingeniería Robótica Industrial, se aplican los conocimientos de las ciencias física y matemáticas; los procedimientos de las ciencias económico-administrativas; cuya finalidad es optimizar procesos a través de sistemas mecánicos automatizados, en los que se pretende innovar y/o desarrollar tecnología de punta.
- Al egresar de las carrera de Ingeniería Mecánica o Robótica Industrial, el futuro profesionalista debe tener desarrollados:

1. Conocimientos:

- a) Entender y manejar los principios científicos y técnicos básicos de la Ingeniería Mecánica:
- b) Conocer las Normas: Internacionales, Institucionales, Jurídicas, Éticas, de Higiene y Seguridad propias de la Ingeniería Mecánica o Robótica Industrial:
- c) Comprender los principios y aplicaciones de otras disciplinas relacionadas con la Ingeniería Mecánica o Robótica Industrial.

2. Habilidades:

- a) Obtener y procesar información para redactar: estudios, reportes, proyectos e investigaciones.
- b) Ejercitar el pensamiento creativo e innovador para la toma de decisiones.
- c) Manejar el instrumental y herramienta, procesos y los métodos propios de la Ingeniería Mecánica o Robótica Industrial.

3. Actitudes:

- a) Disposición para el trabajo de manera ordenada, metódica y eficiente.
- b) Conciencia de la realidad social, económica, cultural y política de su entorno.
- c) Espíritu crítico, participativo, emprendedor y solidario.

4. Aptitudes:

- a) Diseñar, fabricar y dar mantenimiento a máquinas y dispositivos mecánicos.
- b) Diseñar, fabricar y dar mantenimiento a sistemas térmicos y de refrigeración.
- c) Diseñar, fabricar y dar mantenimiento a sistemas hidráulicos y neumáticos.
- d) Proyectar y poner en marcha plantas industriales.

- e) Desarrollar sistemas productivos competitivos.
- f) Investigar e implementar nuevas tecnologías.
- g) Dirigir y organizar empresas.

CAMPO LABORAL DEL INGENIERO MECÁNICO.

El campo ocupacional es muy amplio, puesto que en donde exista una máquina, se requerirá la presencia de un Ingeniero Mecánico. Puede emplearse en las siguientes ramas industriales:

Industria manufacturera; Industria petrolera; Industria eléctrica; Comunicaciones y transportes; Minería; Irrigación; Agricultura, ganadería, pesca y silvicultura; Vivienda; Urbanización; Salud y por último, Educación.

- Desempeñándose como: Supervisor, Diseñador, Jefe de Departamento, Gerente, Director, Profesor, Investigador, etc. Además de permitirle al egresado el iniciar su propia empresa.
- Percibir, comprender, criticar racional y científicamente, a partir de los conocimientos adquiridos, las condiciones ecológicas, socioeconómicas y políticas de su comunidad y de su país, con actitud de compromiso y participación para su mejoramiento.
- Aprender por sí mismo, poniendo en práctica métodos y técnicas eficientes para propiciar su progreso intelectual.
- Evaluar y resolver las situaciones inherentes a su edad y desarrollo, incluso en lo que se refiere al conocimiento de sí mismo, autoestima y autocrítica; salud física; formación cultural y artística.
- Estar convencido de su vocación, dependiendo de sus gustos, inquietudes y aspiraciones personales.

3.4.3.4.2 E.S.C.A.

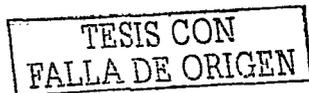
NIVEL SUPERIOR.

CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS.

E.S.C.A.

Escuela Superior de Comercio y Administración. Unidad Tepepan.

Fundada el 6 de octubre de 1845 con el nombre de Escuela Superior de Comercio, tuvo como objetivo crear cuadros para la administración pública y privada.



En 1868 el presidente Benito Juárez, por decreto, autorizó su plan de estudios y un año después le dio el nombre de Escuela Superior de Comercio y Administración. En 1919 Venustiano Carranza aprobó un Plan de Estudios para la E.S.C.A. y, al institucionalizar el presidente Cárdenas los ideales revolucionarios con la creación del I.P.N., fue incorporada a este Instituto. Su crecimiento en experiencia y calidad hizo posible que en 1962 se fundara el posgrado para obtener los grados de Maestro y Doctor en Ciencias Administrativas. En 1966 fue iniciada la carrera de Licenciado en Relaciones Comerciales y ocho años después fue establecido el Sistema Abierto de Enseñanza (SADE), acorde a las modalidades y necesidades de los tiempos actuales. Por su expansión y a fin de cubrir la demanda creciente, fue necesario ampliar sus instalaciones, por lo que se imparte actualmente en la Unidad Santo Tomás y en Tepepan, al sur de la Ciudad de México.

OBJETIVO DE LA CARRERA.

Formar profesionales con una preparación amplia basada en la investigación dentro de las áreas contable, fiscal, administrativa y financiera, que pueden contribuir al desarrollo de las entidades públicas y privadas, aportando elementos de juicio para la adecuada toma de decisiones de carácter económico y financiero.

PERFIL DEL ALUMNO DE NUEVO INGRESO.

El aspirante a Contador Público debe tener los conocimientos necesarios para desarrollar su creatividad y liderazgo en las áreas de contabilidad general, costos, auditoría, organización y finanzas, entre otras.

PERFIL DEL ALUMNO EGRESADO.

El Contador Público será un profesional con conocimientos para analizar procesos administrativos, contables y financieros que proporcionen elementos para la toma de decisiones.

CAMPO OCUPACIONAL.

El Contador Público podrá ejercer su profesión en las áreas de organización contable, costos, fiscal, auditoría y finanzas entre otras. El campo profesional se presenta tanto en el Sector Público como en el privado, donde puede desempeñar entre otros los siguientes puestos: Contador General, Contralor, Auditor Interno, Perito Fiscal, Tesorero, Director Financiero y Director Administrativo. También tendrá la alternativa de ejercer la profesión en forma independiente, lo que le permitirá practicar la auditoría externa y prestar servicios de consultoría a empresas, así como desarrollarse en el área de la docencia.

IV. METODOLOGÍA.

4.1 JUSTIFICACIÓN Y PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Ante la necesidad de mejorar la calidad de la docencia, el Instituto Politécnico Nacional, retomando la importancia de mejorar las estrategias de capacitación del proceso Enseñanza-Aprendizaje y de los aspectos psicopedagógicos que la relación maestro-alumno involucra, a través de la Dirección de estudios Profesionales, creó un programa piloto de maestría con especialidad docente, dirigida a recién egresados de la licenciatura, lo que les ofrece además del grado de maestría en su área técnica, los créditos de una especialización docente, y ulteriormente, la oportunidad de pertenecer a la planta docente del I.P.N. ejerciendo la docencia en sus respectivas escuelas.

De esta manera, el I.P.N. pretende principalmente contar con una planta docente caracterizada por profesionistas con estudios de posgrado y específicamente con una formación psicopedagógica que les permita impartir su cátedra con calidad.

El "aspirante a la docencia" tiene antecedentes en común, como un buen rendimiento escolar y un supuesto interés manifiesto por la docencia, por lo que me ha parecido objetivo partir de la necesidad de establecer el perfil psicológico del aspirante a la docencia para conocer sus características psicológicas que permitan llevar a cabo una actividad de carácter predictivo en cuanto al rendimiento y/o éxito de estos estudiantes como catedráticos.

Al detectar el desarrollo de incompatibilidad de características e intereses que constituyen el perfil, así como insuficiencias significativas en el área emocional, de personalidad, y/o intelectual a partir de la integración al programa de selección de la maestría con especialización docente, tendremos la base para proponer un modelo de proceso de selección que podría ser útil para apoyar sin descuidar estos aspectos tan importantes del desarrollo humano que hasta la fecha, no han tenido reconocimiento en la contratación del docente en el I.P.N.

La maestría con especialidad docente, a través de un marco teórico-conceptual fundamentado en la psicología cognoscitiva y en la construcción del conocimiento con la ejercitación personal y el trabajo en equipos, pretendió proporcionar a los estudiantes una metodología, técnicas y herramientas que les permitieran desarrollar habilidades específicas para tener éxito en su labor educativa y una mejora continua de su actuación en el aula, pero no consideró las capacidades, recursos, habilidades, etc. ni las necesidades a fortalecer de los aspirantes a la docencia como individuos, porque no fueron detectadas antes de comenzar el programa.

Hasta el momento no existen investigaciones que evalúen el perfil del aspirante a la docencia, y de aquí surge la idea de responder a la necesidad de justificar el desarrollo del proceso de selección para ingresar a la maestría con especialización docente que conlleve a cubrir el modelo del perfil docente idóneo... lo que nos dirige a las siguientes preguntas de investigación:

¿Hay diferencias entre el patrón de inteligencia, personalidad, rasgos emocionales e intereses entre hombres y mujeres?

Así mismo,

¿Existen diferencias entre la muestra de E.S.I.M.E. y E.S.C.A.?

Cabe mencionar que al no estar establecido el perfil ideal del docente a nivel superior en el I.P.N., nos vemos ante la problemática de contratar al docente a través de programas de reclutamiento y selección instituidos por el personal a cargo de recursos humanos sin que esto sea un proceso instituido y que por tanto, son trámites informales que carecen de un respaldo científico.

Si bien, considerando lo anterior surge el programa piloto de la maestría con especialización docente para asegurar el grado de posgrado y una preparación psicopedagógica en los aspirantes a la docencia, se incluye una tercera pregunta:

¿Es necesario evaluar el perfil psicológico del aspirante a la docencia e instituir el proceso de selección como requisito de admisión para los candidatos a la maestría con especialidad docente?

4.2 OBJETIVOS.

- Llevar a cabo un psicodiagnóstico clínico del aspirante a la docencia.
- Integrar el perfil psicológico del aspirante a la docencia.
- Evaluar los patrones identificados y correlacionar las diferencias entre sexos (hombres y mujeres), y entre escuelas (E.S.I.M.E. y E.S.C.A.), considerando cada una de las siguientes áreas del desarrollo humano:

- Inteligencia
 - Personalidad
 - Rasgos emocionales
 - Intereses
- En base a los resultados evidenciar la importancia de la implantación de un proceso de selección para los candidatos a la maestría con especialidad docente, como factor predictivo de su desempeño profesional.

4.3 DESCRIPCIÓN DE HIPÓTESIS.

4.3.1 HIPÓTESIS.

- Existen diferencias estadísticamente significativas en el perfil psicológico del aspirante a la docencia entre la población femenil y la población varonil.
- Existen diferencias estadísticamente significativas en el perfil psicológico del aspirante a la docencia entre la población de la E.S.C.A. y E.S.I.M.E.
- Es necesario instituir el proceso de selección como requisito de admisión a la maestría con especialidad docente, como predictor del buen desempeño del docente del I.P.N. a nivel superior.

4.3.2 HIPÓTESIS NULA.

- No existen diferencias estadísticamente significativas en el perfil psicológico del aspirante a la docencia entre la población femenil y la población varonil.
- No existen diferencias estadísticamente significativas en el perfil psicológico del aspirante a la docencia entre la población de la E.S.C.A. y E.S.I.M.E.
- No es necesario instituir el proceso de selección como requisito de admisión a la maestría con especialidad docente, como predictor del buen desempeño del docente del I.P.N. a nivel superior.

4.4 VARIABLES.

Variable Independiente:
Aspirante a la docencia.

Variable Dependiente:
Perfil Psicológico.

4.5 DEFINICIÓN DE VARIABLES.

4.5.1 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES.

ASPIRACIÓN:

Es un hecho de orden afectivo en virtud del cual el hombre pretende algo. El nivel de aspiración es la cantidad de trabajo que un sujeto aspira a realizar.

ASPIRANTE A LA DOCENCIA:

Aquel que desea, pretende y aspira convertirse en docente, y está en proceso de realizarlo.

CANDIDATO A LA DOCENCIA:

El que desea ser docente.

COEFICIENTE INTELECTUAL (C.I.):

Medida cuantitativa de la inteligencia.

DIAGNÓSTICO DIFERENCIAL:

Método para distinguir entre dos enfermedades o trastornos afines mediante ciertos síntomas o manifestaciones significativos, peculiares a una de las dos y no a ambas.

DIAGNÓSTICO PSICOLÓGICO:

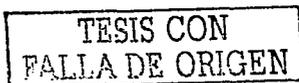
Procedimiento por el cual se determina la naturaleza de un trastorno o enfermedad estudiando su origen, su evolución y los signos y síntomas manifestados por ellos. Determinación o identificación de una enfermedad por este procedimiento.

DIFERENCIA:

Carácter seleccionado como base de clasificación y cuya presencia en ciertos ejemplares los diferencia de otros que carecen de él.

DIFERENCIAS DE GRUPO:

Desviaciones, en lo que se refiere a ciertas características, entre grupos enteros, en una población determinada, como las determina alguna medida estadística.



DOCENCIA:

Actividad dirigida a la enseñanza.

DOCENTE:

Aquel que enseña. Catedrático. Maestro.

EMOCIÓN:

Emoción, turbación del ánimo.

FACTOR G:

Medición de la Inteligencia.

INTELIGENCIA:

Es la capacidad global del individuo para actuar de manera propositiva, para pensar racionalmente y para conducirse adecuada y eficientemente en su medio ambiente.

MADURACIÓN:

Desarrollo de pautas de conducta innatas que van en secuencia ordenada, sin necesidad de que exista un conocimiento previo, ya que los cambios que operan en el sistema nervioso permiten que se desarrollen nuevas funciones estableciéndose las conductas madurativas correspondientes a cada edad.

MADUREZ:

La aptitud que ha alcanzado una función para encarar una determinada experiencia.

PERFIL PSICOLÓGICO:

Esquema de los rasgos psíquicos característicos de un individuo, en la medida en que pueden ser determinados cuantitativamente y presentados en forma gráfica.

PERSONALIDAD:

Es la organización única y dinámica de las características de una persona particular, físicas y psicológicas, que influyen en la conducta y las respuestas al ambiente social y físico. Algunas de esas características serán únicas de la persona específica y otras las compartirá con unas cuantas, con muchas o con todas las demás personas.

RASGOS EMOCIONALES:

Rasgos que indican en mayor o menor medida emoción.

4.5.2 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES.

ASPIRANTE A LA DOCENCIA:

El sujeto que desea y pretende ser docente, y está en proceso de realizarlo siendo estudiante de la maestría con especialización docente que comprometido con el I.P.N. aspira a desempeñar la labor docente.

CANDIDATO A LA DOCENCIA:

El sujeto recién egresado interesado en formar parte del programa piloto de la maestría con especialización docente.

DOCENTE:

El sujeto que imparte cátedra en el I.P.N.

4.6 CLASIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Técnica utilizada: Estudio de Campo.

Tipo de Estudio: Empírico y Exploratorio (descriptivo).

Método: Hipotético-Deductivo.

Área de Estudio: Clínica.

4.7 CONSIDERACIONES ÉTICAS.

Involucrada en el proceso de selección de ingreso a la especialidad docente, surge la inquietud de diseñar un instrumento estructurado, de demostrar la confiabilidad del mismo.

La responsabilidad de hacer un trabajo de carácter predictivo con los candidatos y ulteriormente, aspirantes a la docencia de la maestría con especialización docente, me compromete de manera directa a formalizar dicho proceso, y validarlo.

Cabe mencionar, que todo sujeto que ha sido expuesto a cualquier tipo de evaluación psicológica, merece además del conocimiento de sus resultados, retroalimentación y si fuera necesario, apoyo profesional basado en las deficiencias de las diferentes áreas del desarrollo humano, por lo que se entregaron de manera confidencial los resultados del psicodiagnóstico clínico individualmente.

Comprometida a devolver al I.P.N., a las escuelas, los profesionistas y los estudiantes de la maestría con especialidad docente involucrados, he aquí este trabajo.

4.8 POBLACIÓN.

4.8.1 SUJETOS.

Candidatos al programa piloto de maestría con especialización docente. Recién egresados de nivel superior en sus respectivas escuelas del Instituto Politécnico Nacional (E.S.C.A. Tepepan & E.S.I.M.E. Zacatenco).

4.8.2 MUESTRA.

Aspirante a la docencia: se trata de los estudiantes del programa piloto de la maestría con especialización docente del I.P.N.

Considerando ambos sexos y ambas escuelas la conformaron 53 sujetos cuyas edades oscilaban entre los 22 y 28 años de edad.

4.8.2.1 Tamaño de la Muestra:

De acuerdo con la fórmula: $n = 53$

4.8.2.2 Criterios de Inclusión:

- Que acepten participar en el estudio.
- Que acepten las condiciones de la investigación: completar la evaluación psicológica.

4.8.2.3 Criterios de Exclusión:

- Que no acepten participar en el estudio.
- Que no acepten las condiciones de la investigación: completar la evaluación psicológica.

4.8.2.4 Criterios de Eliminación:

- Quienes no completen la evaluación psicológica.
- Quienes deserten del programa piloto de la maestría con especialidad docente durante el proceso de investigación.

4.9 MATERIAL E INSTRUMENTOS.

4.9.1 MATERIAL.

- Papelería en General.
- Test Psicológicos:
 - Manuales,
 - Hojas de Respuesta,
 - Formatos,
 - Tablas de Conversión.
- Paquete Estadístico:
 - SPSS (para windows, versión 10)
- Sistema Informático de Corrección (CPI).
- Hoja de recolección de datos para la entrevista.

4.9.2 INSTRUMENTOS.

Hay otras formas de descripción y sistemas analíticos valiosos para medir la inteligencia, comprender la personalidad, detectar rasgos emocionales y determinar intereses, pero consideramos que las técnicas de medida conceptuales utilizados justifican una batería de pruebas psicológicas completa, y sobre todo, idónea para fines de la presente investigación.

En la actual evaluación psicológica resulta una clara ventaja disponer de instrumentos variados, cada uno apoyado en su propia lógica y fundamentos teóricos.

Por tanto, la batería psicológica se compone por los siguientes instrumentos:

INSTRUMENTOS.	A EVALUAR:
Entrevista.	Datos Generales. Intereses.
Dibujo de la Figura Humana. De Karen Machover.	Rasgos emocionales.
Test de Dominos. De Edgar Anstey.	Inteligencia (Factor g).
Inventario de Personalidad de California. (C.P.I.)	Personalidad.

4.9.2.1 ENTREVISTA: Datos Generales e Intereses.

A través de nuestro instrumento: una entrevista estructurada, se extrajo el contenido manifiesto de intereses con respecto a la actividad docente, que son las representaciones que sugieren cada una de las preguntas elaboradas en el cuestionario, los temas propuestos.

El cuestionario donde se vaciaron los datos recopilados en la entrevista, dio razón a 8 categorías extraídas de las respuestas de los aspirantes a la docencia que de alguna manera los identifica, entusiasmo e impulsa conscientemente al menos, con la carrera magisterial a nivel superior:

- Altruismo
- Intereses Personales
- Didáctica
- Dominio de la Materia
- Habilidades y Aptitudes
- Conocimientos Generales
- Experiencia Laboral
- Salud

A partir de la clasificación y categorización de sus respuestas, se prosiguió a un análisis cualitativo.

4.9.2.2 TEST DE LA FIGURA HUMANA (DE MACHOVER): Rasgos emocionales.

Bajo las condiciones del Test mismo que propone Machover, se cuantificaron los "rasgos" que caracterizaban los dibujos individualmente, se analizó cada prueba, y se detectaron características especiales, que se registraron en una hoja de control: se determinaron las categorías siguientes a partir de los rasgos identificados en la figura humana:

CATEGORÍA	RASGOS IDENTIFICADOS EN EL DIBUJO DE LA FIGURA HUMANA *
AGRESIÓN	Figura muy larga, colocada en el centro Figura grande y/o colocada del lado izquierdo Sombras con vigor / Manos sombreadas Líneas gruesas y pesadas Perfil o énfasis exagerado Marcada acentuación en rasgos faciales Mano aguantada y amplio desarrollo de dedos Más de 5 dedos / Dedos de lanza o talón / Dedos desnudos Boca como línea gruesa y/o entrecortada / Boca con dientes Ojos penetrantes / Ceja peluda y/o levantada Énfasis en la nariz / Énfasis en los pies

CATEGORÍA	RASGOS IDENTIFICADOS EN EL DIBUJO DE LA FIGURA HUMANA *
ANSIEDAD	Borraduras Sombras Confusión en la Simetría Líneas de trazo débil
SENTIMIENTOS DE CULPA	Manos sombreadas Dedos con sombra Manos atrás
DEPRESIÓN	Figura en la parte baja de la hora / Figura pequeña Confusión en la simetría Línea de trazo gruesa y pesada Ausencia de extremidades superiores Resistencia a dibujar pies o piernas Énfasis en la cabeza, o exagerado tamaño Énfasis en la proyección bucal
REPRESIÓN	Dibujos pequeños Exceso de simetría / Rigidez en la figura Sombras / Borraduras Cara oscura Puño cerrado Mano aguantada / Dedos grandes
DEPENDENCIA	Presencia de una línea media en la figura y/o hoja Énfasis en los senos Ojos, nariz, botones, boca, etc. Redondeados, en forma de círculo hueco Boca receptiva Botones / Bolsillos / Collar
SENTIMIENTOS DE INFERIORIDAD	Figura pequeña / Figura de perfil o énfasis exagerado Presencia de línea media Marcada acentuación de rasgos faciales Boca en forma de U Sombra en el pecho Énfasis moderado en orejas No énfasis en la cabeza
INSEGURIDAD	Dibujos cautelosos / Dibujos caricaturizados Figura mal equilibrada y/o mal parada Figura flotando en el aire Líneas débiles / Líneas confusas o fragmentadas Línea fuerte en la cabeza Borraduras / Exceso en la simetría Cabella visible en la mujer Sombrero en el hombre Cara oscura Quijada de perfil y/o borrada Hombros destacados Botones y/o collar Pies mal planteados Pies pequeños, sombreados y/o reforzados

* según Machover.

Para que la categoría fuera considerada, dependió de la presencia o ausencia de los rasgos que fue cuantificada de la siguiente manera:

- 0 cuando no hubo ningún rasgo de la categoría correspondiente.
- 1 cuando hubo de 1 a 3 rasgos de la categoría correspondiente.
- 2 cuando hubo 4 o más de 4 rasgos de la categoría correspondiente.

4.9.2.3 TEST DE DOMINOS: Inteligencia -Factor G-

La Prueba fue aplicada en la modalidad grupal, siguiendo los parámetros y respetando las condiciones que el test de E. Anstey propone.

La distribución de los puntajes ya convertidos es aproximadamente la siguiente:

PUNTAJES	NIVEL DE INTELIGENCIA
48 - 41	Superior
40 - 33	Superior al Término Medio
32 - 27	Medio
26 - 20	Inferior al Término Medio
19 - 11	Inferior
10 - 0	

* Puntaje medio en adultos: 26/27

4.9.2.4 INVENTARIO PSICOLÓGICO DE CALIFORNIA (C.P.I.): Personalidad.

Se investigó la personalidad estudiando las diferencias individuales del significado de la dinámica en la percepción de un mismo estímulo.

Para propósitos del estudio se cuantificaron y analizaron los 4 grupos de las escalas populares del test, es decir, 20 subescalas.

GRUPO I

Actuación Interpersonal

Se retomaron por tanto:

- DO Dominancia
- CS Capacidad de Nivel Alto
- SY Sociabilidad
- SP Presencia Social
- SA Autoaceptación
- IN Independencia
- EM Empatía

GRUPO II
Valores y Enfoque de la Normativa

RE	Responsabilidad
SO	Socialización
SC	Autocontrol
GI	Buena Impresión
CM	Comunalidad en lo Personal
WB	Sensación de Bienestar
TO	Tolerancia
AC	Resultados (según normas)
AI	Resultados (vía independencia)
IE	Eficiencia en lo Intelectual
PY	Perspicacia
FX	Flexibilidad
FM	Femenidad / Masculinidad

GRUPO III
Actuación Cognitiva e Intelectual

GRUPO IV
Preferencias de Actuación

4.10 PROCEDIMIENTO.

1.- El I.P.N. a través de la Dirección de Estudios Profesionales deriva la responsabilidad de llevar a cabo el programa piloto de maestría con especialidad docente a la E.S.I.M.E. Zacatenco y a la E.S.C.A. Tepepan directa y respectivamente a los Departamentos de Formación y Actualización Docente.

2.- En ambas escuelas, se abrió la convocatoria para los sujetos interesados en pertenecer al programa piloto de la maestría con especialización docente, que reunieran los requisitos mínimos de ingreso al proceso de selección:

- aspirar a la docencia
- recién egresados de la licenciatura (un año).
- estar titulados o en trámite de titulación.
- promedio superior a 8.5. en la licenciatura.
- disposición de tiempo completo.

3.- Los responsables del proceso de selección fue un grupo de profesionales (psicólogos, pedagogos, y maestros en general) que cada escuela, por medio del departamento de formación docente, designó.

Este grupo de trabajo se avocó a las instrucciones generales de selección, pero no recibió capacitación alguna, ni especificaciones con respecto al perfil del docente buscado en los candidatos al programa piloto de maestría con especialidad docente.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

Cabe mencionar que el departamento de formación y actualización docente canalizó a los sujetos para que participaran en la presente investigación mientras el departamento de control escolar verificó los datos académicos.

4.- Como 1er filtro, se llevó a cabo una entrevista inicial abierta.

Básicamente, mediante dicha entrevista se buscó la "comprensión" de los intereses conscientes de los candidatos a la maestría con especialización docente a diferentes niveles, y se hizo un análisis general de sus antecedentes académicos y ambiciones profesionales.

Se les proporcionó información acerca de las expectativas del I.P.N. con respecto al programa piloto de maestría con especialización docente: conocer el plan de estudios académico y los requisitos como candidatos a la Maestría en Especialización Docente, así como las expectativas de la Institución con respecto a los aspirantes a la docencia, consideraron de inmediato que esta no era su vocación.

En esta etapa, se retiraron aquellos sujetos que tenían la necesidad de ingresar al área laboral, y no podrían cumplir con el tiempo completo que el programa requería, y otros tantos entendiendo que la función principal de la maestría era la docencia, consideraron de inmediato que esta no era su vocación.

Quienes "pasaron" este primer filtro, fueron formalmente aceptados en el programa piloto de maestría con especialización docente, y para funciones de esta investigación, son considerados nuestros sujetos: "aspirantes a la docencia".

5.- A partir del 2do filtro, comenzó formalmente nuestra investigación y la recopilación de datos fue hasta entonces, fue precisa.

Este consistió en una entrevista estructurada, llevada a cabo por el equipo de trabajo del Departamento de Formación y Actualización docente, de forma individual, vaciada en un cuestionario preestablecido -el cuál se retoma y se incluye en la investigación-, cuyos objetivos fueron los siguientes:

- Se recabó la mayor información posible y se corroboraron los antecedentes académicos, profesionales y experiencia laboral del aspirante a la docencia.
- Se valoró el concepto de docencia, docente, estudiante, y razones por las que están interesados a ingresar a la especialización.
- Se tomaron en cuenta a través de la percepción del entrevistador: la actitud del aspirante durante la entrevista, la presencia física, la postura, la coherencia de ideas, así como la forma y calidad del lenguaje utilizado.

6.- Ya determinada la muestra, y a partir de este momento, la presente investigación se desprende del procedimiento -ya concluido- de la Institución.

7.- Se aplicó en modalidad de grupo cada instrumento de la batería de pruebas psicológicas. Una prueba por día. Considerando y respetando las instrucciones, condiciones ideales y limitaciones de cada instrumento.

8.- Se procedió a evaluar tanto intelectual como emocionalmente al individuo.

La evaluación de las características psicológicas se llevó a cabo como sigue:

1. Test de Dominos (inteligencia)
2. Inventario Psicológico de California (personalidad)
3. Test de la Figura Humana (rasgos emocionales)

El psicodiagnóstico permitió detectar los rasgos psicológicos y posteriormente, determinar el perfil psicológico de cada individuo.

9.- Tomando en cuenta a la inteligencia definida como el potencial que permite al individuo confrontar y resolver problemas particulares y que se relaciona con componentes biológicos del organismo, se cuantificó este fenómeno tan complejo al considerarla en sus diversos factores compuestos a través del Test de Dominos (E. Anstey), que arrojó como dato significativo el Factor G, que determinaría el nivel de inteligencia de los aspirantes a la docencia.

10.- A través del Test de la Figura Humana, que es una prueba proyectiva, se facilitó la identificación de sus impulsos y necesidades, y se determinaron los factores dinámicos que pudieran estar relacionados con la reacción del individuo dentro de su grupo social, laboral y familiar así como la manera como el individuo percibe el mundo externo e integra esto a su vida afectiva. Se describió también la proyección de su propia existencia y la de los que lo rodean. Se buscó un contenido latente, cuyo análisis permitió la comprensión dinámica de construcciones imaginarias, en términos de fantasías, mecanismos de defensa, y conflictos básicos de la personalidad.

11.- El inventario de California fue el último Test aplicado, con los objetivos específicos predictivos a su futura vocación, así como la identificación del patrón de su personalidad. Los aspirantes a la docencia contestaron el cuestionario y siguiendo las normas y aplicación, a través de su sistema informático de corrección se llevó a cabo la interpretación del Test.

12.- Todos los resultados ya convertidos, fueron plasmados en gráficas descriptivas y comparativas.

13.- Ya establecido el psicodiagnóstico, el perfil psicológico tanto individual como grupal, se hizo un análisis tanto cualitativo como cuantitativo de los resultados, lo que permitió entender cuales son las potencialidades y el manejo que está haciendo de las mismas. Se identificaron aspectos de la personalidad, tomando en cuenta cada una de las áreas que nos presenta y confrontándolas con las características esperadas del perfil aspirante a la docencia femenino, masculino, de E.S.I.M.E. y de E.S.C.A.

14.- Posteriormente se analizaron los resultados y se correlacionaron los datos y aspectos más relevantes entre toda la muestra, considerando aspectos particulares como sexo, y escuela de procedencia, etc.

15.- Se integró el patrón psicológico, es decir, se unificaron criterios de diagnóstico mediante la correlación de datos obtenidos en cada una de las pruebas de la batería, y mediante la comparación de la integración de la misma.

16.- Se identificaron de la misma manera las áreas más afectadas o aquellos aspectos en los que se necesite especial atención o tratamiento especializado. Se describieron las deficiencias e insuficiencias de cada uno de los estudiantes y de la muestra en general para ser instituidas.

17.- Se determinó a partir de las principales características detectadas y del diagnóstico establecido, la opción de apoyo psicopedagógico más adecuado y especializado para que sea guía de trabajo.

18.- Se propone a la Institución el proceso de selección, evaluación y valoración psicológico para ser una herramienta utilizada en un futuro para los aspirantes.

19.- Los resultados fueron presentados y entregados a quien así convino: individualmente a los aspirantes a la docencia, y el análisis y conclusiones generales a la Institución. A los sujetos interesados se les proporcionó sus resultados individuales, y en caso de ser necesario se le propuso dar seguimiento a su caso.

V. RESULTADOS.

5.1 ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Para el análisis estadístico se utilizó la modalidad de Estadística Descriptiva, y se correlacionaron los datos.

El trabajo de interpretación de los resultados se hizo intra-sujeto e inter-muestra, se contrastaron las diferencias entre la muestra determinando aquellas variables o aspectos predominantes.

Para el análisis y procesamiento estadístico se requirió crear una base de datos en Excel, y se procesó esta información a través del paquete estadístico S.S.P.S., versión Windows. Se utilizó la Prueba de "U" de Mann Whitney.

A partir de esta conversión, se estableció una nueva base de datos en Excel de donde se retomaron los puntajes para graficarlos y analizarlos.

5.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS.

La población total de la muestra del aspirante a la docencia, considerando ambos sexos y ambas escuelas la conformaron 53 individuos cuyas edades oscilan entre los 22 y 28 años de edad; a continuación, se ilustran los porcentajes de la misma (Tabla 1).

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ESIME	27 87.1%	4 12.9%	31 100%
ESCA	4 18.2%	18 81.8%	22 100%
TOTAL	31 58.5%	22 41.5%	53 100%

Tabla 1.

Cabe mencionar que por ser un dato descriptivo, la edad no es una variable en esta investigación.

5.2.1 DIFERENCIAS ENTRE SEXO Y ESCUELAS.

5.2.1.1 EVALUACIÓN DE LA INTELIGENCIA.

A continuación, se muestra la media y la desviación estándar de la capacidad intelectual general (Factor G) extraído del Test de Dominos.

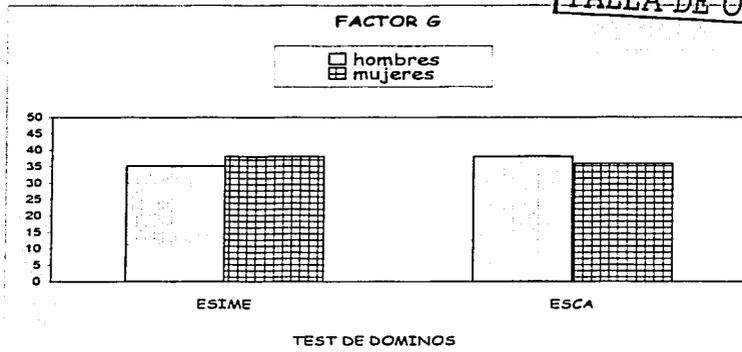
El análisis de frecuencias de la variable de inteligencia por sexo, no reportó diferencias significativas por sexo como podemos observar en la Tabla 2.

Tabla 2. Análisis de Frecuencias. Inteligencia por Sexo.		
	Hombres	Mujeres
Media	35.58	36.28
Desviación Estándar	5.56	6.45

Así mismo, el análisis de frecuencias de la variable de inteligencia por escuela tampoco mostró diferencias significativas (Tabla 3).

Tabla 3. Análisis de Frecuencias. Inteligencia por Escuela.		
	E.S.I.M.E.	E.S.C.A.
Media	35.58	36.28
Desviación Estándar	5.54	6.46

Cómo puede observarse, la población total femenina registró una media de 36,28, mientras que la masculina una media de 35,58, ambas equivalentes al rango superior al término medio (considerando el puntaje medio en adultos como 26/27), así mismo, se muestra la tendencia al rango superior al término medio respecto a la inteligencia en ambas escuelas (Gráfica 1).



Gráfica 1.

5.2.1.2 EVALUACIÓN DE LOS RASGOS EMOCIONALES.

Respecto a la variable de los rasgos emocionales, extraídos del Test de Machover, a continuación se muestra la media y la desviación estándar de cada categoría, es decir, de cada rasgo emocional.

Para la recopilación de datos, y ulteriormente para la interpretación de los resultados, se sugiere un valor de 2 cuando la presencia del rasgo es evidente, 1 cuando está latente, y 0 cuando no existe.

La Tabla 4, muestra el análisis de frecuencias de los rasgos emocionales por sexo. Cabe mencionar que en estas categorías, no se reportaron diferencias significativas.

Tabla 4. Análisis de Frecuencias.
Rasgos Emocionales por Sexo.

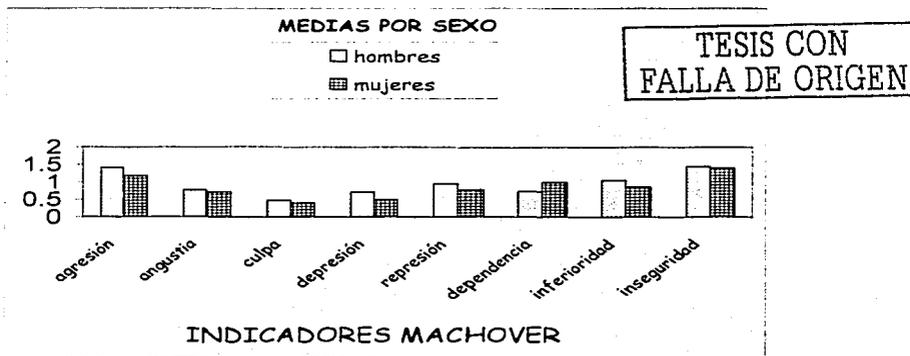
		AGRESIÓN	ANGUSTIA	CULPA	DEPRESIÓN	REPRÉSIÓN	DEPENDENCIA	INFERIORIDAD	INSEGURIDAD
Hombres	Media	1.41	.77	.48	.70	.96	.74	1.06	1.45
	Desviación Estándar	.67	.66	.72	.58	.48	.57	.62	.56
Mujeres	Media	1.18	.72	.40	.50	.77	.27	1.00	.86
	Desviación Estándar	.50	.55	.73	.59	.61	.53	.46	.50

La Tabla 5, muestra el análisis de frecuencias de los rasgos emocionales por escuela. Y, tampoco se reportaron diferencias significativas entre ambas muestras.

		AGRESIÓN	ANGUSTIA	CULPA	DEPRESIÓN	REPRESIÓN	DEPENDENCIA	INFERIORIDAD	INSEGURIDAD
E.S.I.M.E.	Media	1.38	.70	.45	.61	1.00	.83	.96	1.41
	Desviación Estándar	.61	.64	.67	.61	.51	.58	.54	.56
E.S.C.A.	Media	1.22	.81	.45	.63	.72	.86	1.00	1.45
	Desviación Estándar	.61	.58	.80	.58	.55	.56	.61	.50

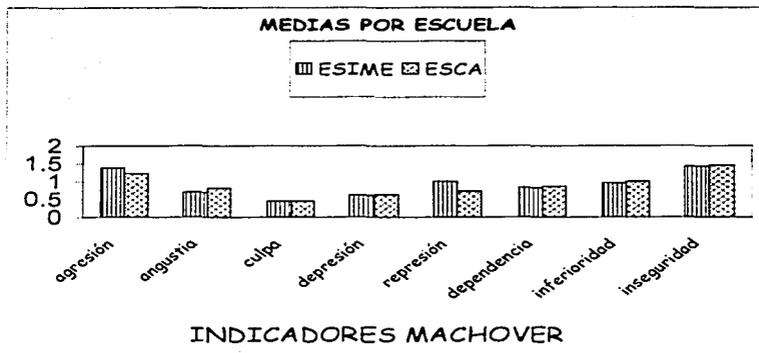
A continuación, se ilustra como se comportan los rasgos emocionales: la Gráfica 2, presenta las diferencias por sexo, mientras que la Gráfica 3, presenta las diferencias por escuela.

En general, los rasgos de agresión e inseguridad se mantienen muy por encima del resto, prevaleciendo como constantes en la población.



Gráfica 2.

Se observa, que los hombres muestran una mayor tendencia a expresar sus emociones, pues en 7 de las 8 categorías puntúan por encima de las mujeres (excepto en dependencia).



Gráfica 3.

Aunque no se reportan diferencias significativas, se observa que en la E.S.I.M.E., en ambos sexos, los puntajes son altos con relación a la agresión y la inseguridad; mientras que el sexo femenino se despegó puntuando alto en cuanto a dependencia.

En la E.S.C.A., son los rasgos de inferioridad y agresión los que prevalecen en los varones, y la constante en inseguridad, de ambos sexos se mantiene alta.

5.2.1.3 EVALUACIÓN DE LA PERSONALIDAD.

En lo que respecta al Inventario Psicológico de California el cual propone para un diagnóstico más objetivo considerar las escalas en grupos para examinar la altura global del perfil, para llegar a una valoración general del mismo, se compararon por tanto, las elevaciones en los diferentes grupos de escalas que van como sigue:

GRUPO		ESCALAS
I	Actuación Intepersonal	DO, CS, SY, SP, SA, IN, EM
II	Valores y Enfoque de la Normativa	RE, SO, SC, GI, CM, WB, TO
III	Actuación Cognitiva e Intelectual	AC, AI, IE
IV	Preferencias de Actuación	PY, FX, FM

* Gough, (1987 y 1996)

Las puntuaciones que se sitúan o superan el valor de T=50 generalmente sugieren una adaptación y funcionamiento positivos, mientras que los perfiles que se alejan por debajo del mismo valor (T=50) apuntalan dificultades de adaptación.

Estos datos se reportan, cuando todas las escalas de un mismo grupo puntúan por arriba o por debajo de T=50.

En las siguientes tablas (Tabla 6 - a & b -) se muestran las medias y la desviación estándar por sexo de cada una de las escalas, así mismo el valor z y la significancia se describen posteriormente.

Tabla 6a. Análisis de Frecuencias.
Personalidad por Sexo.

		Grupo I						Grupo II			
		DO	CS	SY	SP	SA	IN	EM	RE	SO	SC
HOMBRES	MEDIA	51.09	50.70	47.45	45.38	51.64	51.48	47.06	51.22	48.29	48.32
	DS	8.06	7.49	7.14	8.71	7.65	9.77	11.65	9.56	8.19	10.02
MUJERES	MEDIA	51.09	48.45	47.81	44.40	48.63	53.13	46.59	50.59	53.90	73.27
	DS	8.43	9.75	8.47	8.85	9.66	9.56	9.83	7.89	6.90	83.76

Tabla 6b. Análisis de Frecuencias.
Personalidad por Sexo.

		Grupo II				Grupo III			Grupo IV		
		GI	CM	WB	TO	AC	AI	IE	PY	FX	FM
HOMBRES	MEDIA	47.45	44.32	43.12	48.83	52.00	49.03	45.09	51.83	48.06	52.90
	DS	8.19	8.60	13.10	9.55	9.01	6.44	8.65	12.25	9.25	12.67
MUJERES	MEDIA	55.90	51.36	52.95	47.13	56.36	48.50	44.68	46.59	46.13	47.68
	DS	8.36	9.30	7.95	10.05	8.64	9.59	8.64	10.90	8.20	11.73

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En la variable de personalidad por sexos:

El Grupo I, no muestra ninguna diferencia significativa entre sexos.

En el Grupo II, 5 de las 7 categorías (excluyendo RE y TO), muestran diferencias significativas entre los sexos.

SO ($Z = -2.28, \alpha = .022$), SC ($Z = -3.15, \alpha = .002$), GI ($Z = -3.45, \alpha = .001$), CM ($Z = -3.00, \alpha = .003$) y WB ($Z = -3.25, \alpha = .001$).

En el Grupo III, solo AC ($Z = -2.01, \alpha = .044$) muestra diferencias significativas entre sexos.

Y por último, PY ($Z = -2.09, \alpha = .036$) que pertenece al Grupo IV, muestra que hay diferencias significativas entre sexos.

En las siguientes tablas (Tabla 7 - a & b -) se muestran las medias y la desviación estándar por escuela de cada una de las escalas, así mismo el valor z y la significancia se describen posteriormente.

Tabla 7a. Análisis de Frecuencias.
Personalidad por Escuela.

		Grupo I							Grupo II		
		DO	CS	SV	SP	SA	IN	EM	RE	SO	SC
E.S.I.M.E.	MEDIA	52.32	51.29	48.83	46.32	53.41	53.25	48.06	50.83	48.29	49.03
	DS	7.88	6.72	7.23	8.33	7.36	10.52	11.99	8.94	7.62	9.41
E.S.C.A.	MEDIA	49.36	47.63	45.86	43.09	46.13	50.63	45.18	51.13	53.90	72.27
	DS	8.35	10.28	8.03	9.03	8.53	8.19	8.95	8.88	7.77	84.16

Tabla 7b. Análisis de Frecuencias.
Personalidad por Escuela.

		Grupo II				Grupo III			Grupo IV		
		GI	CM	WB	TO	AC	AI	IE	PY	FX	FM
E.S.I.M.E.	MEDIA	48.32	44.38	44.09	48.90	52.29	49.67	45.09	51.90	47.64	49.70
	DS	7.69	8.93	13.13	9.23	9.90	7.07	7.97	12.01	8.77	14.10
E.S.C.A.	MEDIA	54.68	51.27	51.59	47.04	55.95	47.59	44.68	46.50	46.72	52.18
	DS	10.02	8.92	9.31	10.45	7.35	8.79	9.53	11.23	9.02	9.77

En la variable de personalidad por escuela:

El Grupo I, muestra como únicamente una categoría -SA ($Z = -2.70, \alpha = .007$)-, presenta diferencias significativas entre escuelas.

Así mismo, en el Grupo II, 5 de las 7 categorías (excluyendo RE y TO), muestran diferencias significativas entre los sexos, a continuación, se describen las mismas:

79

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

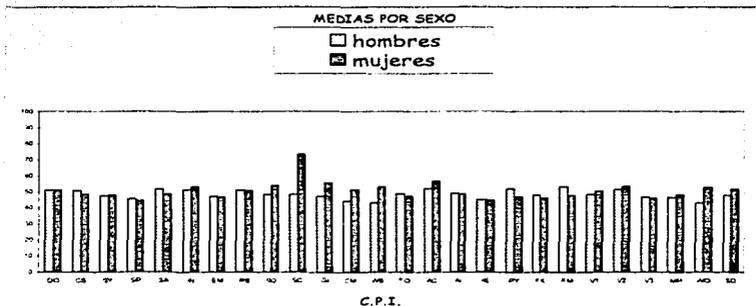
ENCUESTA DE PERSONALIDAD EN ESCUELAS
DE EDUCACIÓN PRIMARIA

SO ($Z = -2.49$, $\alpha = .012$), SC ($Z = -2.71$, $\alpha = .007$), GI ($Z = -2.77$, $\alpha = .006$), CM ($Z = -2.90$, $\alpha = .004$) y WB ($Z = -2.46$, $\alpha = .014$).

El Grupo III no muestra diferencias significativas, mientras en el Grupo IV es la categoría PY ($Z = -2.04$, $\alpha = .041$), la que presenta diferencias significativas entre escuelas.

A continuación, se ilustra como se comportan las categorías de personalidad: la Gráfica 4, presenta las diferencias por sexo, mientras que la Gráfica 5; presenta las diferencias por escuela.

Se puede observar como entre sexos y escuelas se dispara principalmente el grupo II, más específicamente las escalas siguientes: SO, SC, GI, CM y WB; así mismo en las escalas AC y PY (Gráfica 4).

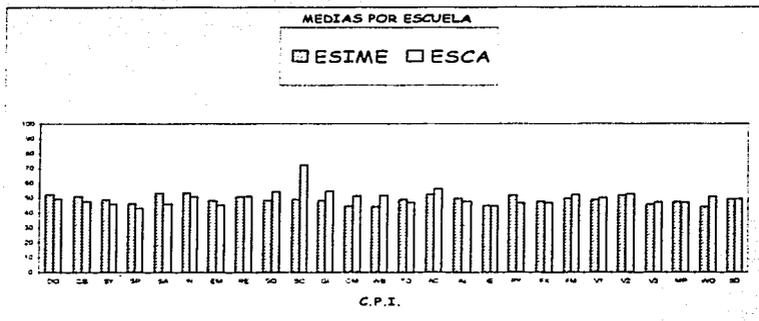


Gráfica 4.

La población general masculina, reporta el Grupo II por debajo de la media y a la población general femenina por arriba, lo que significa que en general, los hombres se muestran despreocupados, oportunistas y poco inhibidos, prefiriendo la acción, la decisión y los riesgos, mientras que las mujeres se muestran cuidadosas, precavidas y bastantes concienzudas y conservadoras, caracterizándose por el control de su conducta, el sentido del deber y el rechazo a aceptar riesgos importantes.

Que las mujeres puntúen por arriba en la categoría de AC las presenta como personas abiertas, perceptivas, ingeniosas e independientes. Así mismo, muestran al Grupo IV con puntuaciones bajas, especialmente en la escala PY, lo que las presenta orientadas a lo tangible y superficial, como personas que suelen aceptar las cosas por su valor aparente y prefieren lo estable y previsible a lo cambiante.

Se puede observar como entre escuelas se dispara -también- principalmente el grupo II, más específicamente las escalas siguientes: SA, SO, SC, G1, CM y WB; así mismo en las escala PY (Gráfica 5).



Gráfica 5.

En cuanto a las diferencias por escuela, E.S.C.A. muestra bajas sus puntuaciones en el Grupo I, y altas el Grupo II. Mientras que E.S.I.M.E., tan sólo muestra por abajo el Grupo II.

Lo anterior nos ilustra las diferencias entre escuelas como sigue:

En general, la población de la E.S.C.A. esta compuesta por aspirantes a la docencia poco comunicativos, y con falta de asertividad, que normalmente no tienen la necesidad de lo social que tienden a alejarse tímidamente de la interacción social.

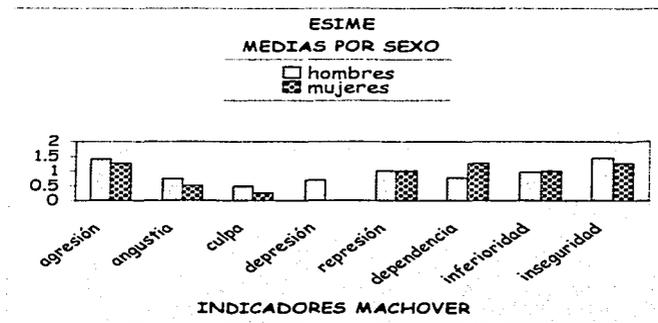
Pero, la diferencia significativa radica en el Grupo II, donde los aspirantes a la docencia de E.S.C.A. se muestran cuidadosos, precavidos, concienzudos y conservadores, caracterizándose por el control de su conducta, el sentido del deber y el rechazo a aceptar riesgos importantes, mientras que al contrario los aspirantes a la docencia de E.S.I.M.E. se muestran despreocupados, oportunistas y poco inhibidos, prefiriendo la acción, la decisión y los riesgos.

La diferencia significativa en la escala PY, muestra que en E.S.I.M.E., haya mayor tendencia a que el aspirante a la docencia se muestre desconectado, distante y despreocupado, y se refiera a los demás de un modo más abstracto que personal, y que comprenda los problemas de un modo más abstracto que específico.

5.2.2 PERFIL PSICOLÓGICO DEL ASPIRANTE A LA DOCENCIA DE E.S.I.M.E.

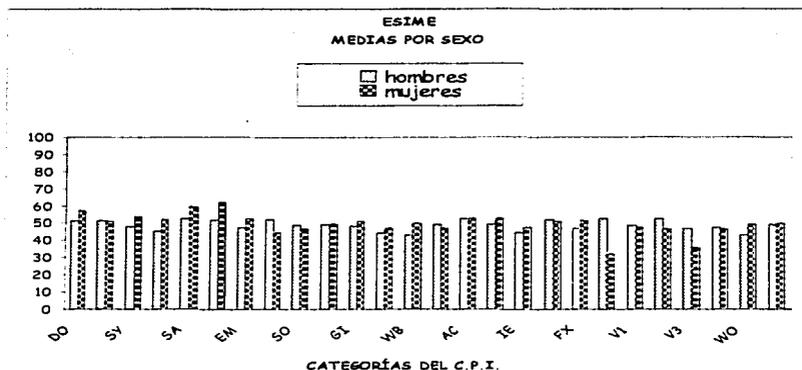
El aspirante a la docencia de E.S.I.M.E., muestra el factor G superior al término medio.

Por otro lado, se observaron rasgos agresivos y de inseguridad en la población general; mientras que el rasgo de dependencia se presenta específicamente en mujeres (Gráfica 6).



Gráfica 6.

La Gráfica 7, muestra como se comportan las medias en la variable de personalidad por sexo, en E.S.I.M.E.



Gráfica 7.

En cuanto a los datos que arroja el C.P.I. se observa que la población femenina puntúa en la media (entre 40 y 60) en la escala del Grupo I, exceptuando la escala In, que resulta en un puntaje alto.

Así mismo, la escala Fm que pertenece al Grupo IV figura por debajo de la media.

Por último, el factor V3 puntúa también bajo.

INTERPRETACIÓN:

En E.S.I.M.E., el patrón psicológico del aspirante a la docencia tiene los recursos intelectuales para enfrentarse a la cátedra.

Si se atacaran los rasgos de inseguridad en la población general, podría canalizarse la agresividad en función de la docencia.

En las mujeres, los rasgos de dependencia podrían significar compromiso, aprehensión y responsabilidad en términos laborales.

→ E.S.I.M.E. - MUJERES.

En general, se observa que la población femenina puntúa alto (todas por encima de T=50) en el Grupo I, lo que sugiere que son personas expansivas, dominantes y orientadas hacia lo interpersonal, que generalmente es competente en la interacción social.

Al estar todas las categorías por debajo de T=50, en el Grupo II, excepto G_i (50.75) indica que se trata de personas despreocupadas, oportunistas y poco inhibidas, que prefieren la acción, la decisión y los riesgos.

Son altos los puntajes siguientes:

Do T=57

Las aspirantes a la docencia de E.S.I.M.E. se razonablemente dominantes y emprendedoras, y normalmente pueden asumir papeles de liderazgo, cuando los demás se lo piden.

In T=62.25

Son personas decididas, orientadas a las metas y son seguras, que manifiestan una clara pero no exagerada independencia de pensamiento y acción. Se muestran asertiva y suelen relacionarse con los demás de modo efectivo.

Y son bajos los puntajes siguientes:

Re T=44.25

Estos puntajes arrojan datos significativos, pues las mujeres en E.S.I.M.E. pueden ofrecer más una conducta de deslumbre momentáneo que consistente y demostrar una intuición trivial. Normalmente, no parecerán buenas en una acción continuada, pues son impulsivas e impacientes en cuanto a los detalles o la rutina.

FM T=32

Son personas de tipo más duro que sensible, se centran en la tarea y las metas: pueden ser impacientes con los otros, autosuficientes, emocionalmente independientes y capaces de convivir con las consecuencias emocionales de su propia conducta. Es probable que les gusten las actividades al aire libre y que sean emprendedoras.

V3=36

Cabe mencionar que en general, no hay una fuerte conciencia de autorrealización.

→ E.S.I.M.E. - VARONES.

En lo que respecta al Grupo II, excepto Re que resultó en un 51.81, la población varonil en E.S.I.M.E. puntúa por debajo de T=50. Lo que nos indica que se trata de individuos

despreocupados, oportunistas y poco inhibidos, que prefieren la acción, la decisión y los riesgos.

Por otro lado, puntúan bajos las siguientes escalas:

Cm T=44.03

Lo que nos muestra que son personas que no son estereotipos, se ven como alguien único o diferente, en lo positivo y el lo negativo. Pueden mostrar temperamento cambiante y peculiar. Personalizan sus experiencias y pueden tener algo de artistas.

Wb T=43.29

Es posible que no se sientan confortables consigo mismos y con el apoyo social, posiblemente tienen conflictos no resueltos, no son optimistas y pueden mostrar signos de aislamiento social y presentar signos defensivos y de rechazo.

Ie T=44.7

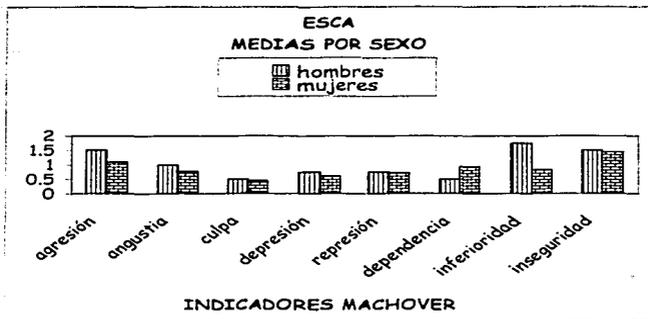
Por otro lado, pueden no ser eficientes, y bien organizados en el empleo de su tiempo, están orientados hacia la actividad pero no hacen planes a largo plazo y actúan antes de pensar, prefieren tratar con los resultados tangibles y concretos a hacerlo con los conceptos y abstracciones.

Wm T=43.29

También se muestran como hombres inquietos, obstinados en sus deseos, centrados en sí mismos y en los que no se puede confiar mucho.

5.2.3 PERFIL PSICOLÓGICO DEL ASPIRANTE A LA DOCENCIA DE LA E.S.C.A.

También en E.S.C.A., la media del factor G, se reporta superior al término medio. La Gráfica 8, muestra como se comporta la variable de rasgos emocionales por sexo, en E.S.C.A.

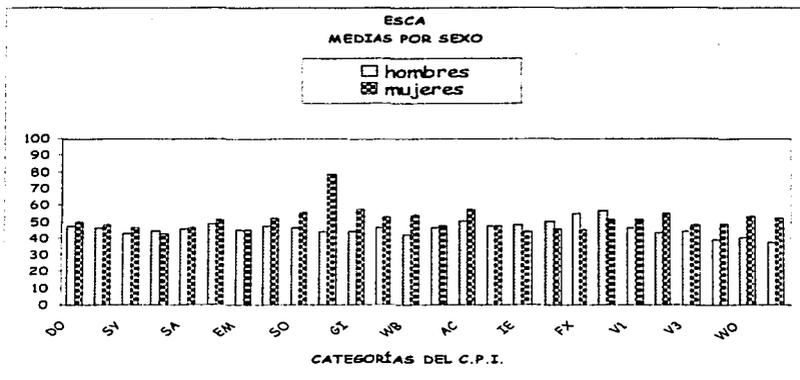


Gráfica 8.

Son tan sólo los rasgos de agresividad e inseguridad los que prevalecen como constantes en ambos sexos. Se detectó en la población masculina un puntaje muy alto en la escala que indica presencia de rasgos de inferioridad.

A continuación, la Gráfica 9 muestra como se comportan la variable de personalidad en E.S.C.A.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Gráfica 9.

El C.P.I. reporta que en el Grupo II las mujeres se muestran muy por arriba en la escala SC.

Mientras que los hombres puntúan significativamente bajo en las escalas MP y SD.

INTERPRETACIÓN:

En E.S.C.A., el patrón psicológico del aspirante a la docencia tiene los recursos intelectuales para enfrentarse a la cátedra.

Si se canalizara la agresividad a funciones positivas en la población general, podría canalizarse en función de la docencia. Y los de inseguridad también.

En las mujeres, los rasgos de inferioridad son muy significativos.

→ E.S.C.A. - MUJERES.

El Grupo I, puntúa por debajo de la media, exceptuando In que la sobrepasa ligeramente (51.11), lo que nos indica que son mujeres poco comunicativas, y con falta de asertividad,

que normalmente no tienen necesidad de lo social y que tienen a alejarse tímidamente de la interacción social.

El puntaje por arriba de la media del Grupo II, nos sugiere que se trata de personas cuidadosas, precavidas y bastantes concienzudas y conservadoras, que se caracterizan por el control de su conducta, el sentido del saber y el rechazo a aceptar riesgos importantes.

Son altos los siguientes puntajes:

So T=55.61

En general son personas sinceras, generosas, honestas y en las que se puede confiar. Observa las normas y costumbres sociales y no suelen manipular a los demás y actuar de modo oportunista.

Sc T=78.61

Este puntaje es muy alto, lo que indica que la mayoría de estas personas emocionalmente muy controladas y rígidas, tienden a reprimir los sentimientos y tienen a explotar ocasionalmente. Generalmente prefieren las situaciones armoniosas y predecibles a las que presentan confrontación y cambio. Se apoyan en los hechos y desconfían de sus intuiciones y visiones personales. Anticipan los problemas y planifican con antelación, son compulsivos y se inclinan a desarrollar sistemas de organización. Algunas son buenas en el mantenimiento de las situaciones y se les da bien la dirección.

Gi T=57.05

Muchas de estas personas muestran empatía y valoran el clima, afiliación y contacto personales. Se les considera accesibles y capaces de conseguir la cooperación de otros, a quienes logran vender sus ideas. Se preocupan de las opiniones de los demás y quieren ser vistos con un enfoque positivo aunque no son necesariamente obsequiosas.

Ac T=57.22

Normalmente se sienten cómodas en ambientes organizados y estructurados, donde intentan acoplarse y seguir la normativa, siguen el plan existente y se aplican con diligencia en su tarea.

Por otro lado, resultaron bajos los puntajes siguientes:

Sp T=42.72

Es probable que se muestren precavidas y cautas en su conducta, a menudo se presentan como una persona lenta y tal vez no genere una fuerte impresión inicial en los demás. Son capaces de trabajar teniendo un mínimo de reconocimiento y atención. Probablemente

sean conformistas, preocupadas por las buenas formas y prefieran que se ponga más énfasis en la cooperación que en la manipulación de los demás.

Ie T=44

Las personas pueden no ser eficientes y bien organizados en el empleo de su tiempo: está orientada hacia la actividad, pero no hace planes a muy largo plazo y actúa antes de pensar; prefiere tratar con los resultados tangibles y concretos a hacerlo con los conceptos y abstracciones.

Fx T=44.94

Personas prácticas, determinadas y cuidadosas. Son persistentes en llevar a cabo su plan y poco dada a intentar nuevos enfoques. Es lenta para ajustarse a los cambios y sorpresas, y probablemente se sienten poco a gusto si tienen que enfrentarse a una situación incierta.

→ E.S.C.A. - HOMBRES.

Los datos que arrojan su perfil respecto a los grupos, indica que el Grupo I está significativamente por debajo, lo que al igual que sus compañeras, son hombres poco comunicativos, con falta de asertividad, y que normalmente no tienen necesidad de lo social por lo que tienden a alejarse tímidamente de la interacción social. Contrario a las mujeres, el Grupo II está por debajo de la media, lo que significa que son hombres despreocupados, oportunistas y poco inhibidos, que prefieren la acción; la decisión y los riesgos.

Sólo una escala resulto significativamente alta:

FM T=56.75

Lo que indica que estos son hombres generalmente sensibles, que no desean herir a los otros y son reacios a criticarlos o enfrentarse a ellos. Pueden ser muy sensibles a las críticas, tienen una necesidad, entre moderada y fuerte, de dependencia y pueden estar interesados en las artes.

Son bajos:

Sy T=43

Lo que nos muestra que es probable que sean hombres reticentes ante lo social y que no se abran fácilmente, son capaces de moverse en alguna situación social, pero se inclinan básicamente por lo privado, no les gusta la muchedumbre ni estar entre extraños y probablemente prefieran trabajar en solitario a tener que hacerlo con otros.

Sp T=44.75

Puede ser que se muestren precavidos y cautos en su conducta, a menudo se presentan como personas lentas y tal vez no genere fuerte impresión inicial en los demás. Son capaces de trabajar teniendo un mínimo de reconocimiento y atención. Probablemente sean conformistas, preocupados por las buenas formas y refieran que se ponga más énfasis en la cooperación que en la manipulación de las demás.

Sc T=43.65

Estos son hombres vivaces, y orientados hacia la actividad, generalmente espontánea y adaptable y con gusto por el cambio. Se inclinan a mostrar sus sentimientos y confían en la intuición y visión personal. Normalmente son reacios a hacer planes con antelación, se aburren con la rutina y las repeticiones y se inclinan por el cambio. Algunos pueden ser buenos como directivos inclinados a las modificaciones del sistema.

Gi T=44

No están muy preocupados por lo que piensen los otros, pero pueden ser persuasivos. Tienden a ser instrumentales, es decir, orientados hacia metas y realistas al tratar con los demás.

Wb T=42

Frecuentemente no se sienten a gusto consigo mismos, y con el apoyo social, posiblemente tiene conflictos no resueltos, no es optimista, puede mostrar signos de aislamiento social y presentar signos defensivos y de rechazo.

V2 T=43.5

Posiblemente no acepten afavorablemente las normas sociales.

V3 T=44.75

No hay una fuerte conciencia de autorrealización.

Mp T=39.5

Indica falta de confianza, sin gracia, que comete errores en su uso de lenguaje, cambia de humor y se preocupa, suele estar insatisfecho y ser inmaduro, rebelde, irresponsable, apático, distraído e inconstantemente en la consecución de sus metas a largo plazo, suele ser dado a la rutina, se siente ansioso con el cambio y la inseguridad y puede dar marcha atrás ante la adversidad.

Wo T=40.5

Indica que son hombres inquietos, obstinados en sus deseos, centrados en sí mismos y en quienes difícilmente se puede confiar.

Sd T=37.5

Bajo en deseabilidad social.

5.2.4 LA ENTREVISTA (intereses).

A partir de la entrevista, se detectaron los intereses conscientes de los aspirantes a la docencia como sigue:

	ESIME	ESCA
ALTRUISMO	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad de contribuir a la sociedad • Regresar algo de lo que recibieron • Contribuir al desarrollo de la ciencia y progreso en México • Preparar una vinculación más fuerte entre la industria y la escuela • Mejorar la calidad de enseñanza • Recuperar el prestigio de la Institución • Conocimiento de los valores del IPN • Formar profesionales de excelencia • Formar nuevos y mejores ingenieros en México • Llevar a los alumnos a construir nuevas perspectivas • Que los estudiantes salgan adelante • Preparar personas que van a desarrollar y transformar al mundo • Transmitir • Transmitir conocimientos de calidad para mejorar el nivel de vida • Transmitir conocimiento y cultura a los jóvenes para que construyan un mundo mejor • Transmitir una mejor educación de la que han recibido • Transmitir experiencias y conocimientos • Enseñar a resolver problemas • Motivar • Gusto por ayudar para que los alumnos sean mejores • Deseo de compartir conocimiento • Oportunidad de establecer vínculo con personas con deseos de aprender de ellos 	<ul style="list-style-type: none"> • Regresar a la Institución algo de lo que recibieron • Formar buenos profesionistas • Transmitir • Gusto por motivar y compartir • Ayudar • Disposición para ayudar • Interés por compartir • Oportunidad para compartir experiencias y conocimientos profesionales • Satisfacción de contribuir a mejorar la calidad de nuestros egresados • Preocupación por los demás • Gusto por enseñar y explicar • Inquietud • Actividad intelectual desarrollo de la misma • Aprender del alumno • Aprender sobre más • Desarrollar mayor motivación para seguir adelante • Preparación • No estancamiento • Especialización • Tener responsabilidad • Tener nuevos ideas • Relaciones sociales • Convivencia • Contacto con jóvenes • Amor a la escuela • Satisfacción personal • Disfrutar de transmitir conocimiento • Agradecimiento al IPN • Cambiar la imagen del IPN
INTERESES PERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> • Superación personal y profesional • Ganar al enseñar aprendiendo • Aprender del alumno • Refinar conocimientos • Capacitación • Actualización constante • Búsqueda más investigación • Contacto con nuevos avances y tecnología científica • Oírse • Pasión por mi carrera • Beneficiar al nuevo proyecto • Interés por pertenecer a la planta docente del IPN 	<ul style="list-style-type: none"> • Gusto por enseñar y explicar • Inquietud • Actividad intelectual desarrollo de la misma • Aprender del alumno • Aprender sobre más • Desarrollar mayor motivación para seguir adelante • Preparación • No estancamiento • Especialización • Tener responsabilidad • Tener nuevos ideas • Relaciones sociales • Convivencia • Contacto con jóvenes • Amor a la escuela • Satisfacción personal • Disfrutar de transmitir conocimiento • Agradecimiento al IPN • Cambiar la imagen del IPN

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

DIDÁCTICA	<ul style="list-style-type: none"> - Psicología general - Psicología del aprendizaje - Psicología del alumno - Psicología de la docencia - Pedagogía - Teoría del aprendizaje - Teoría de la enseñanza aprendizaje - Técnicas y métodos de enseñanza - Desarrollo lógico de temas - Estructuración de investigación - Capacidad de estimular el aprendizaje - Saber transmitir el conocimiento - Manejo de grupos - Como desarrollarse en el grupo 	<ul style="list-style-type: none"> - Bases psicológicas - Pedagogía - Conocer elementos didácticos - Fundamentos en la docencia - Capacidad de motivación - Como dar clases - Manejo de grupos - Como conducir, entender y apoyar al adolescente
DOMINIO DE LA MATERIA	<ul style="list-style-type: none"> - Teorías - Todos los materias 	<ul style="list-style-type: none"> - Materias impartir - Dominio de la profesión - Actualización en la materia

HABILIDADES Y APTITUDES

<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de expresión • Buen orador • Facilidad de palabra • Dirigirse al grupo • Claridad • Saber se explicar 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de expresión • Comunicación buena • Facilidad de palabra • Facilidad para hablar • Facilidad para comunicarse • Lenguaje • Buen vocabulario • Gesticulación
<ul style="list-style-type: none"> • Paciencia • Emite confianza • Comprensión • Tranquilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Paciencia • Inspirar confianza • Sereno • Escuchar • Disposición • Abertura para ayudar • Observar • Tratan diferentes tipos de persona • Empatía • Imparcialidad
<ul style="list-style-type: none"> • Receptor • Identificar características del alumno • Empático 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Papel de conductor • Capacidad de Dirigir • Decisión
<ul style="list-style-type: none"> • Inteligente • Buen nivel académico • Sabiduría 	<ul style="list-style-type: none"> • Inteligente • Lee mucho • Curo
<ul style="list-style-type: none"> • Analítico • Tricario • Ingenio • Creatividad • Inevadas • Capacidad de motivación • Estimular el conocimiento • Uso de diferentes alternativas para la resolución de problemas • Capacidad de negociación 	<ul style="list-style-type: none"> • Orden en el pensamiento • Organización • Resolución de problemas • Manejo de conflictos
<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Dedicación • Compromiso • Puntual 	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Puntualidad • Constancia • Empeño • Disciplina
<ul style="list-style-type: none"> • Honestidad • Despeñoso 	<ul style="list-style-type: none"> • Rigidez • Seriedad • Firmeza • Fuerte • Dominio • Establecer límites • Estricto • Autoridad • Control
<ul style="list-style-type: none"> • Amor al trabajo • Vocación 	<ul style="list-style-type: none"> • Equilibrio entre dominio y flexibilidad • Preocupación por los demás • Presencia • Buena presentación

**CONOCIMIENTOS
GENERALES**

• Cultura
 • Idiomas
 • Situación actual de México
 • Ubicación histórica, política y social del docente
 • Política

• Cultura general
 • Idiomas
 • Panorama amplio del país
 • Economía
 • Historia
 • Ciencias naturales
 • Conocimientos humanos
 • Adolescencia

EXPERIENCIA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Enlace entre la escuela y el exterior • Capacidad de relacionar fenómenos con la explicación 	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica profesional • Experiencia profesional • Combinar práctica y teoría
SALUD	<ul style="list-style-type: none"> • Física • Mental 	

Tabla 8.

Los intereses conscientes de la Población de la E.S.C.A. coinciden con una de las características esenciales y/o más representativas de dicha población: son sujetos concretos y rígidos, mientras la Población de E.S.I.M.E. se expande y se esfuerza por justificar en cierta forma, su interés por la docencia.

5.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

El nivel de inteligencia no presenta diferencias significativas entre sexos ni entre escuelas.

Lo que indica que la muestra total, tiene la capacidad adecuada para percibir exactamente el número de puntos de cada conjunto de fichas, de descubrir el principio de organización del conjunto, y de resolver mediante la aplicación de dichos principios, la cantidad de puntos que hubo de colocar en cada una de las mitades de la ficha de dominó en blanco, para completar el diseño.

A través de los anterior, se deduce la capacidad del aspirante a la docencia para resolver acertadamente un determinado número de problemas, lo que se halla en función directa del factor g de la inteligencia (según la teoría factorial de la inteligencia de Spearman).

Después de calcular el porcentaje de eficiencia en la resolución del test, se determinó una media que indica que el aspirante a la docencia se sitúa superior al término medio, es decir, que la capacidad del aspirante a la docencia para conceptualizar y aplicar el razonamiento sistemático a nuevos problemas es adecuada.

Por tanto, el aspirante a la docencia es capaz de adquirir un buen nivel de conocimientos, y tiene el recurso intelectual adecuado para llevar a cabo exitosamente su labor docente.

He definido pues, la capacidad intelectual, valiéndome del factor g , sin embargo, sabemos que los rasgos emocionales, pueden tener influencia sobre dicha capacidad.

Si bien, los rasgos emocionales no arrojan tampoco diferencias significativas entre las muestras (sexos y escuelas) se puede observar que los indicadores que definen los rasgos de agresión e inseguridad del aspirante a la docencia, son altos.

Si se hace del conocimiento del sujeto, y se justifica la tendencia hacia la agresión, controlándola y orientando dicha característica a otras circunstancias a fin de que la labor docente quede libre de esta tendencia, la agresión puede ser canalizada al esfuerzo profesional.

Por otro lado los aspectos de inseguridad, deberían ser revisados e incluirlos de alguna manera en la formación docente permanente de la Institución. Pues el aspirante a la docencia tendría que resolver este rasgo para poder llevar a cabo su labor docente con dignidad y orgullo.

El rasgo de dependencia es mayor en las mujeres, lo que podría ser reforzado con talleres de desarrollo humano.

Los niveles del resto de los rasgos investigados, la angustia, la culpa, la depresión, represión, e inferioridad, se muestran en un nivel adecuado, funcional y adaptativo.

Respecto a la personalidad, encontramos el siguiente patrón basados en las diferencias significativas encontradas:

Autoaceptación.

Las diferencias entre escuelas muestran una mayor tendencia en E.S.I.M.E. hacia el sentido de la valía personal, la autoaceptación y la capacidad para pensar y actuar con independencia.

Aunque hay diferencias entre escuelas, la tendencia al rasgo no es alta ni ideal, tan solo adecuada, lo que significa que habría que revisar este concepto y empatarlo directamente con la labor docente, a través de talleres de autoestima, autoimagen, autoconcepto, etc. pues finalmente, el docente es una figura que promueve la identificación del estudiante con la imagen del profesionalista.

Socialización.

En general, el aspirante a la docencia de la E.S.C.A. y el sexo femenino en general, muestran una mayor tendencia a la madurez, valores personales, autocontrol y sentido de la responsabilidad.

Las mujeres muestran un buen nivel en aspectos como la madurez social, la integridad y la rectitud que han alcanzado... son personas sinceras, generosas, honestas y en las que se puede confiar. Observan las normas y costumbres sociales y no suele manipular a los demás o actuar de modo oportunista.

Mientras que el aspirante a la docencia de E.S.I.M.E. y los hombres en general, se inclinan a aceptar riesgos, tienen puntos de vista claros y normalmente desean compartirlos con los demás, abierta y obstinadamente, suelen cuestionar las reglas y costumbre y pueden mostrar una tendencia rebelde en su conducta, y ser defensivos ante las críticas... sus límites éticos pueden ser algo flexibles.

La tendencia tampoco es a niveles altos en ninguna de las muestras, lo que indica que si bien hay diferencias entre ellos, el aspirante a la docencia en general, debería considerar está característica para promover en los alumnos su desarrollo.

Autocontrol.

En cuanto al grado y adecuación de la regulación personal, el aspirante a la docencia de la E.S.C.A. muestra significativos aspectos de autocontrol, mientras que en E.S.I.M.E., se inclinan hacia la impulsividad y el egocentrismo.

En E.S.C.A. y en el sexo femenino, se presentan rasgos que indican que emocionalmente son muy controlados y rígidos, tienden a reprimir los sentimientos y pueden explotar ocasionalmente.

Las mujeres prefieren las situaciones armoniosas y previsibles a las que presentan confrontación y cambio. Se apoyan en los hechos y desconfían de sus intuiciones y visiones personales. Anticipan problemas y planifican con antelación, son compulsivos y se inclinan a desarrollar sistemas de organización. Pueden ser buenas en el mantenimiento de las situaciones y se les da bien la dirección.

Mientras que el aspirante a la docencia de E.S.I.M.E. y la población masculina en general, es vivaz, y orientado hacia la asertividad, generalmente es espontáneo y adaptable con gusto por el cambio. Se inclina a mostrar sus sentimientos y confía en la intuición y visión personal.

Es recio a hacer planes con antelación, se aburre con la rutina y las repeticiones y se inclina por el cambio.

Los hombres pueden ser buenos si su actividad lo inclinan a las modificaciones del sistema.

Es importante que el docente tenga un buen nivel de autocontrol... si la tendencia en las mujeres es alta, y en los hombres no lo es. Si este es un rasgo detectado en la selección, debería de ser promovido pues expuesto a constantes situaciones de control-descontrol, el docente debe estar preparado para afrontar cualquier circunstancia en el aula y fuera de ella para transmitir la misma seguridad en sus alumnos.

Buena impresión.

En general, el aspirante a la docencia de E.S.C.A., se muestra capaz de crear una impresión favorable y que se preocupan por las reacciones de los otros.

Las mujeres en general muestran empatía y valoran el clima, afiliación y contacto personales, son accesibles y capaces de conseguir la cooperación de los otros, a quienes logran vender sus ideas. Se preocupan por las opiniones de los demás y quieren ser vistos con un enfoque positivo.

Mientras el aspirante a la docencia de E.S.I.M.E. no se muestra preocupado por lo que piensen los otros, aunque pueden ser persuasivos, son realistas con los demás, orientados hacia las metas. Los hombres en general, también muestran esta última tendencia.

En la profesión docente es básico dar una buena impresión, y esforzarse por ello. Por lo que habría que sensibilizar a quienes se resisten a aceptarlo.

Comunalidad en lo personal.

El aspirante a la docencia de la E.S.C.A. no se ve particularmente especial o único en el lado positivo o negativo... se considera cortada con el mismo molde que la mayoría.

El aspirante a la docencia de la E.S.I.M.E., no son un estereotipo, se ve a sí mismo como alguien único o diferente, en lo positivo o en lo negativo.

Promover la individualidad, la sensatez, la espontaneidad en los alumnos es muy importante, y solo lo logrará aquel que pueda llevarlo a cabo consigo mismo. El docente necesita desarrollar la comunalidad en lo personal.

Sensación de bienestar.

En E.S.C.A. y las mujeres en general, minimizan sus preocupaciones y quejas y están relativamente liberadas de las dudas y desilusiones personales. Normalmente se consideran confortables y satisfechos consigo mismos y con su situación personal, tienen pocas dudas y preocupaciones y una buena moral personal probablemente...

Mientras que en E.S.I.M.E. y los hombres en general, frecuentemente no se sienten muy confortables consigo mismos y con el apoyo social. Posiblemente a causa de conflictos no resueltos, pues no son optimistas y muestran signos de aislamiento social... presentan además signos defensivos y de rechazo.

Estar bien consigo mismos es la única manera de estar bien con los demás, el docente debe sentirse bien, para poder relacionarse de manera positiva con sus alumnos.

Resultados según normas.

Para este respecto son las mujeres quienes muestran mayor interés y motivación que facilitan el rendimiento en cualquier situación en la que acoplarse a la normativa es una conducta positiva... el sexo femenino conoce y sigue las reglas básicas, en su trabajo le gusta lo estructurado, los controles, la especificidad y los criterios bien definidos, obtiene buenos resultados en ambientes muy organizados, se vuelca en esos trabajos con gran esfuerzo y supera a los demás. Se aplica a su tarea con diligencia, desea que le digan que hay que hacer y valora el esfuerzo intelectual.

Mientras que los hombres muestran que su implicación con los demás o con una entidad puede ser precavida, la persona se resiste a acoplarse a lo estructurado y no le gusta un elevado grado de normatividad y organización, puede llegar a cuestionar la autoridad.

El trabajo a través de resultados tiene que ver directamente con la función docente... la dificultad en este aspecto hace vulnerables a los estudiantes del aprendizaje.

Perspicacia.

Respecto al grado de interés y respuesta a los motivos, experiencias y necesidades de los demás, es el aspirante a la docencia de E.S.I.M.E. y el sexo masculino en general, quien muestra una mayor tendencia a ser perceptivo y conciliador, intuye bien las intenciones de las personas, sobre todo desde un nivel cognitivo, puede rechazar la delegación de responsabilidades y se siente cómodo cuando hay que tratar aspectos conceptuales y abstractos. Mientras tanto, el aspirante a la docencia de la E.S.C.A. y el sexo femenino son personas orientadas hacia el proyecto y la tarea, y prefieren tratar con los problemas tangibles y concretos... puede tener poco interés en la dinámica subyacente a su propia conducta como en la de los otros.

El interés por los demás, tiene que ver directamente con la capacidad del docente de ver y preocuparse, como ser empático con sus estudiantes. Es necesaria esta habilidad para poder ofrecerles un ambiente facilitador del aprendizaje.

VI. CONCLUSIONES.

No es suficiente formar docentes capaces de trabajar en universidades orientadas en términos generales para formar profesionales liberales; ahora México necesita formar docentes capaces de facilitar en los alumnos aprendizajes para la vida, para ser personas, para su oficio y sobre todo, alumnos capaces de aprender por sí mismos.

Dependerá de las expectativas de los programas la formación de un docente "técnico" o un docente "profesional"; para lograr los objetivos específicos de una especialización en docencia definirlo es crucial, porque tanto la adquisición de competencias como la enseñanza de competencias dependen de una articulación eficaz y pertinente de las operaciones de teorizar y de practicar.

La formación de docentes debe reconocer a la práctica educativa como objeto de conocimiento, incluir entre las tareas de los aspirantes a la docencia la reflexión sobre la práctica, el indagar acerca de sus dimensiones, formular conocimiento a partir de la experiencia empírica de los problemas que emergen de la práctica y así integrar la teorización propia y las teorías externas al hecho práctico.

Así el docente adquirirá una competencia: aprender de su práctica; y podrá facilitarla en sus futuros alumnos. Tendrá la competencia de vincular la práctica por medio del conocimiento acuñado en teorías sistemáticas especializadas, para ir de los hechos a los

problemas, de los problemas al estudio de sus dimensiones y a la definición de los criterios de cambio y las propuestas de acción (Davini, 1995).

Aquí la tensión. La experiencia sin teoría no puede convertirse en conocimiento. Son necesarias ambos aspectos: teoría y práctica.

¿Cuánta experiencia requiere un formando para reputarse como docente capaz de ejercer la docencia profesionalmente? ¿Cuánta teoría? Desde luego no es cuestión de cantidades, sino de un proceso complejo de aprender desde la experiencia, teorizando, aplicando la teoría aprendida y practicando lo teorizado para validarlo.

También es una cuestión de ejecución. Practicar la docencia enfrenta al docente en formación a situaciones inéditas, no conocidas y no previstas en la teoría tal cual se presentan durante la acción docente. Y, por tanto, el docente de pronto se enfrenta a la necesidad de recurrir, no a sus aprendizajes teóricos, sino a otros recursos personales, para darle continuidad y vigencia al hecho docente mismo.

Aquí la fuente de nueva experiencia, la cual, si se recupera, sistematiza, teoriza, confronta y valida, es fuente de conocimiento. Sin embargo, el docente no podrá teorizar sin conocimiento de las teorías, los conceptos y las nociones pertinentes a los problemas suscitados en la docencia. Por eso ambos términos son requisitos de la formación; sin embargo, no pueden ir cada una por su lado sin articularse entre sí.

Es cierto que el docente tendrá por sí y en sí mismo la tarea de integrar ambos términos. Pero la tensión no se resuelve por ese hecho. Ha de resolverse de manera intencional en la racionalidad misma del proceso de formación de docentes.

Según Schutz (1974:97), "en la vida cotidiana, al hombre no le interesa más que parcialmente la claridad de sus conocimientos". Habitualmente no se pregunta cómo es que resuelve y toma decisiones en sus acciones rutinarias; además, no es habitual que investigue "la verdad", ni que busque la certeza en cualquiera de sus manifestaciones o grados de relatividad. Parece entonces haber una serie de rutinas dentro de la práctica cotidiana del docente que responden a un deber ser imaginario que no se cuestiona; más bien se ejecutan acciones y decisiones con base en el sentido común. Entonces, es necesario reflexionar no solamente en los procesos de formación docente, sino también en los de la transformación y retroalimentación de los profesores que ya están en servicio. No basta construir un imaginario ideal para que la práctica se reflexione y sirva como modelo para otros docentes que se encuentran en proceso de formación.

La necesidad del optimizar y modernizar la planta física y de apoyo de la educación superior para adecuarla a la situación actual y previsible es ya un hecho. Así mismo el incremento de la diversificación de la educación superior, con predominio de las carreras profesional al control y desarrollo de los procesos industriales y sociales modernos.

El I.P.N. necesita de una planta docente inteligente, innovadora, abierta y flexible a los cambios y al nuevo conocimiento... pero sobre todo, consciente de sus limitaciones y de sus alcances, consciente de que la carrera magisterial implica más que el conocimiento puro, más que experiencia profesional o docente...

ser docente implica y requiere la sensibilidad de detectar las necesidades de los alumnos, del futuro profesionista, considerando que por ser jóvenes en formación -aún en el nivel superior: la licenciatura-, van inmersos patrones de identificación, y todavía están expuestos a adoptar patrones de personalidad derivados del docente.

Por último, se concluye que si existen diferencias significativas en el perfil psicológico del aspirante a la docencia, entre sexos -población femenil y varonil-, y así mismo, entre escuelas -E.S.I.M.E. y E.S.C.A.-, lo que nos conlleva a resolver la tercera hipótesis, que si es necesario instituir un proceso de selección como requisito a la maestría con especialización docente, como predictor del buen desempeño del docente a nivel superior en el Instituto Politécnico Nacional.

VII. LIMITACIONES.

La entrevista no fue diseñada considerando los aspectos revisados para esta investigación, sino que fue un instrumento planeado como guía para el entrevistador. La entrevista inicial no fue aplicada por la presentante, por ello el análisis es cualitativo.

Por otro lado, la disparidad de la muestra en cuanto a sexos, dificulta la comparación y correlación objetiva de los datos.

Los resultados siempre apuntalan a coincidir de la siguiente manera:

E.S.I.M.E. y la población varonil & E.S.C.A. y la población femenil, ya que en E.S.I.M.E. la población que prevalece es la varonil y en E.S.C.A. la población que prevalece es la femenil. Por ello la comparación entre escuelas, y la descripción pura de los perfiles en cada una de las variables.

Otra de las grandes limitaciones, es que no se encontró bibliografía u otras investigaciones relacionadas con el tema. Si bien hay investigaciones o artículos que consideran un proceso de selección para el aspirante a la docencia, no lo describen ni lo especifican.

En decir, no se encontraron estudios que respaldaran un proceso de selección y reclutamiento de aspirantes a la docencia.

El I.P.N. no ha establecido el perfil del docente.

Por tanto, no hubo manera de correlacionar lo encontrado (el perfil del aspirante a la docencia) con lo esperado (el perfil ideal del docente a nivel superior).

VIII. APORTACIONES Y SUGERENCIAS.

El mayor desafío que enfrentamos para llevar a cabo una reforma exitosa es poder formar una generación de docentes debidamente preparados para enseñar y lograr que sus alumnos aprendan competencias específicas.

La formación del docente sigue siendo un tema central en el ámbito educativo; en él inciden constantemente las discusiones políticas, económicas, éticas y sociales del campo educativo mexicano e internacional.

En la actualidad y en el futuro inmediato, la importancia de este tema de discusión gubernamental y civil se verá incrementado, en virtud de que en los últimos años se ha extendido a los niveles académicos de posgrado, tratando así de incorporar a la actividad estrictamente profesoral en una cultura de investigación, de la que el docente tradicionalmente ha estado separado. Esto, aunado al inminente aumento en la demanda de servicios educativos públicos y privados de calidad, le otorga una prioridad sin precedentes a la investigación sobre el desarrollo previo y futuro de la formación postprofesional del magisterio.

Para el futuro y la integración de posgrados como este resultarán estratégicas las políticas de selección, formación y actualización de personal académico, a largo, mediano y corto plazos, así como el establecimiento de una organización que elimine al máximo las decisiones autoritarias, centralizadas y burocráticas, enfatice el trabajo colegiado y la corresponsabilidad académica, de modo que resulte viable la instrumentación de las innovaciones necesarias, en los modelos de enseñanza disciplinarios, interdisciplinarios y transdisciplinarios.

Las políticas orientadas hacia la formación de jóvenes investigadores deberán tener una prioridad más efectiva. No hay de dejar de lado la necesidad del establecimiento de una vinculación efectiva con los sectores productivos y de servicios, relacionados con el ámbito de su misión o vacación académica específica.

El sano desarrollo del programa de especialización docente requiere la instrumentación de procesos de seguimiento, evaluación y retroalimentación, en los que se analice y valore el ejercicio de los diferentes ámbitos de gestión en cada una de las funciones sustantivas de los posgrados, a fin de garantizar el logro de su misión institucional y académica.

La comisión internacional sobre la Educación para el Siglo XXI (informe a la UNESCO, 1996) propone poner el énfasis en los siguientes tres aspectos del proceso educativo: la

adquisición, actualización, y el uso de los conocimientos. Mientras la sociedad de la información se desarrolla y multiplica las posibilidades de acceso a los datos y a los hechos, la educación debe permitir que todos puedan aprovechar esta información, recabarla, seleccionarla, ordenarla, manejarla y utilizarla.

Para aprender a vivir juntos en la globalización, la Comisión considera básicos los siguientes aspectos de la educación:

Aprender a conocer: teniendo en cuenta los rápidos cambios derivados de los avances de la ciencia y las nuevas formas de la actividad económica y social, conviene compaginar una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de estudiar a fondo un número reducido de materias.

Aprender a hacer: lo cual significa contar con habilidades que permitan hacer frente a diversas situaciones y que faciliten el trabajo en equipo, "dimensión ésta demasiado olvidada en los métodos de enseñanza actuales" propone su corrección para permitir a los estudiantes participar en actividades profesionales o sociales mediante la alternancia entre la escuela y el trabajo.

Aprender a ser: El siglo XXI subraya la comisión- exigirá mayor autonomía y capacidad de juicio junto con el fortalecimiento de la responsabilidad personal en la realización del destino colectivo. Todo viene a confirmar la necesidad de comprenderse mejor a uno mismo, explicando los talentos encerrados en cada persona, la memoria, el raciocinio, la imaginación, las aptitudes físicas, el sentido de la estética, la facilidad para comunicar con los demás, el carisma, etc.

"La Educación a lo Largo de la Vida Debe Aprovechar Todas las Oportunidades que Ofrece la Sociedad"

(UNESCO, 1997)

IX. ANEXOS.

A continuación, el formato del instrumento que fungió como guía del entrevistador para llevar a cabo la entrevista a los sujetos.

Cabe mencionar que es el 1er instrumento aplicado a la muestra y por tanto, el 1er filtro para los ya Candidatos a la Especialización.

La 1era parte del cuestionario, en la recabación de datos personales, se puede corroborar el 1er filtro de selección y reclutamiento que se llevó a cabo en el escritorio.

ENTREVISTA

ALUMNOS CANDIDATOS A LA ESPECIALIZACIÓN DOCENTE

INSTRUCCIONES. Explicar al entrevistado el objetivo de esta entrevista.

Se propone:

"La finalidad de la entrevista es recabar información tuya, para observar sus expectativas de ser docente, tu experiencia laboral, y datos generales"

I. DATOS PERSONALES.	Nombre:
	Escuela de Procedencia:
	Promedio:
	Especialización:
	Nivel de Inglés:
Calificación del Examen de Conocimientos:	
Fecha:	

INSTRUCCIONES. Escribir un párrafo breve la respuesta del entrevistado a cada una de las siguientes preguntas:

II. EXPECTATIVAS PERSONALES.	1. <i>Que te atrae de ser docente?</i>
	2. <i>Porqué piensas que eres buen candidato para ser docente?</i>
	3. <i>De tus rasgos personales, cuales consideras que son compatibles con la docencia?</i>
	4. <i>Qué conocimientos crees que debe tener un docente?</i>
	5. <i>Porque consideras importante que un docente estudie una maestria?</i>
	6. <i>Qué habilidades piensas que debe tener un docente?</i>
	7. <i>Qué habilidades piensas que debe tener un estudiante?</i>

III. EXPERIENCIA LABORAL.	8. Trabajas actualmente? Lugar: Puesto: Antigüedad: Horario: Teléfono:	SI	NO
IV. EXPERIENCIA DOCENTE.	9. alguna vez has impartido clases? Lugar: Materia: Tiempo o período de impartir clases:	SI	NO

INSTRUCCIONES. Concluye acerca de los siguientes aspectos:

V. OTROS CRITERIOS DE ACEPTACIÓN.

- Buena presentación (aliño: peinado, limpieza, ropa combinada, limpieza, etc.)		
- Buena dicción: articulación, volumen, tonalidad, velocidad, tono.		
- Lenguaje: uso correcto de las palabras.		
- Buena ortografía: uso correcto de las reglas ortográficas.		

INSTRUCCIONES. Contestar breve y concretamente:

VI. OBSERVACIONES Y CONCLUSIÓN DEL ENTREVISTADOR.

X. BIBLIOGRAFÍA.

Anstey, Edgar. "Manual on the Dominoes Test". (Comunicación Personal al Autor, Mecanografiada, con Referencias al Empleo de la Nueva Versión del Test). 1955.

Anstey, Edgar. "Manual del Test de Dominos". México: Paidós, 1999.

Barba & Zorrilla. "Un Trabajador llamado Maestro". Revista U.P.N. Vol. 6. Num.19. México, 1989.

Blum, Milton L. "Industrial Psychology: Its Theoretical and Social Foundations". 2da Ed. México. Trillas, 1990.

Congreso de Pedagogía Pedro Poveda Educador. "Atreverse a Educar". Narcea, S.A. de Ediciones Madrid: 1997.

Correa de Molina, Cecilia. "Aprender y Enseñar en el Siglo XXI". Magisterio. Santafé de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio, 1999.

Davini, Ma. Cristina. "La Formación Docente en Cuestión": Política y Pedagogía. Paidós, Buenos Aires. 1995.

Diccionario Larousse. (Pequeño Larousse a Color).

Esquivel, Fayne. "Psicodiagnóstico Clínico del Niño". Manual Moderno. 2da Edición. México. 1999.

Gerstner Jr., Louis. "Reinventando la Educación". Paidós. España. 1994.

Gough, H. G. "On Making a Good Impression". Journal of Educational Research. 1952.

Gough, H. G. "Predicting Social Participation". Journal of Social Psychology. 1952.

Gough, H. G. "The F minus K dissimulation index on the Minnesota Multiphasic Personality Inventory. J. of Consulting Psychology. 1950.

Gough, H. G. "A managerial potential scale for the California Psychological Inventory". J. of Applied Psychology. 1984.

Gough, H. G. "A work orientation scale for the California Psychological Inventory" J. of Applied Psychology. 1985.

Gough, H. G. *California Psychological Inventory Administrator's Guide*. Palo Alto, Consulting Psychologists Press, 1987. (4th edition 1989).

Grados E., Jaime. "Reclutamiento, Selección, Contratación e Inducción del Personal". 3era Ed. México: Manual Moderno, 2003.

Informe de la Comisión Delors: "La Educación encierra un Tesoro". UNESCO. 1997.

Informe de Desarrollo Humano '98. Documento del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (PNUD). 1998.

Liebert, R., Spiegler. "Personality, Strategies and Issues" 8th Ed. 1999. Wadsworth Publishing, an ITP Company.

Martinez F. Manuel., Seco, Rosa M., Wriedt R. Karin. "Futuros de la Universidad U.N.A.M. 2025" Coordinación de Humanidades, U.N.A.M. Porrúa, México. 1996.

Prauda, J. (Extracto de la Ponencia de J. Prauda) "Educación, Productividad y Empleo: Retos para el Sistema Educativo". 1999.

Risso, Washington. "Estandarización del Test de Dominos". México: Paidós, 1999.

Solana, Fernando. "Educación, Productividad y Empleo". Ed. Limusa. Coedición: Fondo Mexicano de Intercambio Académico. México, 1998.

Solana, Fernando. "Educación, Productividad y Empleo". Compendio 1999. Fondo Mexicano para la Educación y el Desarrollo, A.C. México.

Varios. "Atreverse a Educar". Congreso de Pedagogía, Pedro Poveda Educador. Madrid: Narcea, S.A. de Ediciones. 1997.

Varios. "Educación, Productividad y Empleo". Compendio Enero–Noviembre '99. 1era Ed. México: Fondo Mexicano para la Educación y el Desarrollo, A.C., 1999.

Villavicencio, Angeles. "El Ejercicio de la Docencia en Profesores de Nivel Superior Responde a Motivaciones Conscientes, Preconscientes e Inconscientes". México, UNAM, Facultad de Psicología. 1999.

Villoro, Luis. "Crear, Saber y Conocer". Siglo XXI. Editores México, 1990.

UNESCO. "La Educación encierra un Tesoro". México, 1997.

WECHSLER, David , Escala de Inteligencia para Adultos: WAIS. Ed. TEA, España.

Web de la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica Eléctrica. Unidad Zacatenco.
<http://www.sepielectrica.esimez.ipn.mx>

Web de la Escuela Superior de Comercio y Administración. Unidad Tepepan.
<http://www.escatep.ipn.mx>

Web del Instituto Politécnico Nacional.
<http://www.ipn.mx>

Web del I.N.E.G.I.
<http://www.inegi.gob.mx>

"Estudios y Documentos del XI Censo General de Población y Vivienda". 1990.

El presente trabajo de tesis, estará a la disposición en:
<http://www.geocities.com/karlapacheco>