



UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C. 201

INCORPORADA A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACION Y CONTADURIA

ANALISIS DE LA FORMACION INTEGRAL COMO  
DOCENTE EN UNA INSTITUCION DE EDUCACION  
SUPERIOR, CASO: ESCUELA DE ADMINISTRACION  
DE LA UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

SEMINARIO DE INVESTIGACION  
PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

QUE PRESENTA

LAURA PATRICIA QUINTERO IZAZAGA

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN

URUAPAN, MICH.

1996

TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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.

El siguiente trabajo lo dedico a las dos personas mas importantes de mi vida.

SR. ROBERTO A. QUINTERO RUIZ.

SRA. IMELDA IZAZAGA LEGORRETA.

A ellos dos que son mis padres, a quienes les debo todo lo que soy ahora.

Gracias Mamá, gracias Papá por todo el amor que me han brindado, por su interés en hacer de mí una persona de bien, por darme su apoyo y su confianza en todo lo que he realizado.

Gracias por todo.

Los quiero mucho.

LAURA PATRICIA QUINTERO IZAZAGA.

A MIS HERMANOS:

GLORIA y ROBERTO

Con todo mi cariño les dedico este  
trabajo, por el interés demostrado  
y el impulso que siempre me dieron  
para el término de mi carrera profesional.

A MIS PRIMOS.

SOCORRO, ROBERTO y FRANCISCO

Un agradecimiento muy especial  
para ellos por todo su apoyo  
demostrado en mi trabajo.

No quedaría satisfecha ver terminado mi tesis,  
si dejara de mencionar a la Institución y a  
las personas que brindaron su valiosa cooperación  
durante el tiempo en que me llevó para  
la investigación y desarrollo de este trabajo.

He de agradecer a todos ellos por su tiempo,  
paciencia, amistad y buena voluntad  
para interpretar mis ideas.

L.A.E. MARIA TERESA RODRIGUEZ CORONA. (Asesora)

Quiero agradecerle por todo su apoyo para  
la realización de este trabajo. Gracias.

L.A.E. VICTOR MANUEL RAMOS CUBILLO.

No puedo dejar pasar desapercibido a mi amigo  
Victor, un gran profesor, gracias por todo  
el apoyo que siempre me brindaste.

L.T.S. MARIA DE JESUS SANCHEZ LOPEZ.

Por todos sus consejos que me fueron  
de mucha utilidad. Gracias.

A DIOS.

Señor Todopoderoso gracias te doy por  
tu infinito amor, por darme las fuerzas,  
la salud, el deseo de seguir adelante y  
un espíritu de superación.

# I N D I C E

Páginas

## INTRODUCCION.

## CAPITULOS.

### 1. DESCRIPCION GENERICA DE LA CD. DE URUAPAN MICHOACAN.

- 1.1. El medio geofísico y las etimologías. 2
- 1.2. La infraestructura y la economía. 4
- 1.3. Comunicaciones y transportes. 4
- 1.4. Equipamiento urbano. 5

### 2. UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

- 2.1. Antecedentes históricos de la U.N.A.M. 8
- 2.2. Antecedentes históricos de la F.C.A. 9

### 3. ANTECEDENTES DE LA UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

- 3.1. Antecedentes históricos. 12
- 3.2. Su filosofía. 16
- 3.3. Estructura administrativa. 19

### 4. CODIGO DE ETICA.

- 4.1. De la docencia. 24

### 5. CONCEPTOS TEORICOS.

- 5.1. Capacitación. 26
- 5.2. Desarrollo. 32
- 5.3. Teorías del aprendizaje. 34
- 5.3.1. Teorías del aprendizaje que se reflejan en las prácticas escolares. 35
- 5.4. Formación de profesores. 38
- 5.5. El desempeño del docente en la cultura. 40
- 5.6. El papel del profesor un enfoque psicoanalítico. 42
- 5.7. El papel del profesor dentro de cuatro posibles modelos educativos. 43

### 6. ASPECTOS QUE INTEGRAN LA LICENCIATURA DE ADMINISTRACION.

- 6.1. Objetivos generales de la Licenciatura de Administración. 46
- 6.2. Plan de estudios de 1993-95 (Tronco común). 47
- 6.3. Plan de estudios de 1993-95 (Lic. Administración). 51
- 6.4. Reglamento para los alumnos de la Escuela de Administración. 55
- 6.5. Reglamento para los profesores de la Escuela de Administración. 61

7. SITUACION ACTUAL DE LA FORMACION INTEGRAL DEL DOCENTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION.	
7.1. Cursos en los cuales han participado los profesores de la Escuela de Administración.	68
7.2. Metodología de la investigación realizada a los alumnos de la Escuela de Administración.	74
7.2.1. Diseño del cuestionario aplicado a los alumnos de la Escuela de Administración.	76
7.2.2. Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los alumnos de la Escuela de Administración.	80
7.3. Metodología de la investigación realizada a los profesores de la Escuela de Administración.	95
7.3.1. Diseño del cuestionario aplicado a los profesores de la Escuela de Administración.	96
7.3.2. Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los profesores de la Escuela de Administración.	99
7.4. Metodología para la investigación del Director Técnico de la Escuela de Administración.	122
7.4.1. Respuestas del cuestionario aplicado al Director Técnico de la Escuela de Administración.	123

CONCLUSIONES SOBRE EL ANALISIS DE LA FORMACION INTEGRAL DEL DOCENTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION.	125
--	-----

PROPUESTAS DE ANALISIS DE LA FORMACION INTEGRAL DEL DOCENTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION.	131
--	-----

BIBLIOGRAFIA.	139
---------------	-----

Estamos viviendo tiempos muy difíciles y conscientes de que el único camino para superar la situación que vivimos es el trabajo por lo que debemos de incursionar en el mismo. La educación que vivimos día a día debe reflejar el esfuerzo que será el vínculo que nos unirá al éxito.

Con el presente trabajo pretendo lograr una de las metas dentro de mi carrera que es obtener el Título Profesional como Licenciado en Administración de Empresas. Este trabajo se basa en la investigación de la formación integral del docente de la Escuela de Administración de la Universidad Don Vasco, A.C. (Sept. 1993-julio 1994) cuyo objetivo es el de analizar la situación actual respecto a dicha formación, con el fin de conocer las posibles inconformidades y/o virtudes que se tengan respecto a este.

Este trabajo tiene la finalidad de conocer realmente la preparación del profesor de esta escuela, para poder reflejar de cierta manera un cambio y un verdadero crecimiento para fortalecer la formación integral de él mismo.

Para la Escuela de Administración de la Univ. Don Vasco, A.C. es fundamental la formación integral de su personal docente, ya que esto les permitirá permanecer actualizados en sus conocimientos y los resultados beneficiarán al educando.

Se puede presumir, que si contamos con profesores con mayor preparación estos tendrán bien definidos sus objetivos dentro de la educación lo que permitirá encontrarnos con; a).- perfiles profesiográficos definidos sobre áreas específicas de trabajo, b).- con la capacidad profesional y moral para ejercer

la docencia, c).- con espíritu de entrega que alcancen los objetivos predeterminados, d) que estimulen y orienten a sus alumnos, e) profesores preparados que formarán profesionistas útiles a la sociedad, f) profesores con una indiscutible preparación en la materia que impartan, así como un alto sentido de responsabilidad.

El profesor por naturaleza va adquiriendo una educación continua por medio de un proceso de enseñanza-aprendizaje el cual le ayuda a lograr una formación integral.

Al hablar de una formación integral se está abarcando a las tres esferas que conforman al individuo, las cuales son:

a).- La cognoscitiva. Que se refiere a la adquisición de conocimientos, ideas y conceptos.

b).- La psicomotriz. Que trata sobre la adquisición de habilidades físicas o destrezas.

c).- La afectiva. La cual se refiere a la adquisición de actitudes que tienen relación con los sentimientos, intereses e ideales.

Esto daría como resultado un fruto preparado y competitivo para nuestra sociedad que tanto lo necesita. A través de la presente investigación nos encontramos con varias situaciones que interfieren en la adecuada formación del profesorado, la cual se demuestra en esta investigación en donde encontrará una breve descripción de nuestra ciudad de Uruapan, así mismo una introducción de la casa máxima de estudios de la U.N.A.M. y por supuesto de la Universidad Don Vasco; elementos

que se interrelacionan con un Código de Etica para el desempeño de la labor como docente.

Se contarán con elementos teóricos de capacitación, desarrollo, formación de profesores, etc., para comprender la importancia que se tiene al contar con profesores con una preparación mas íntegra; así como también se exponen algunos aspectos que integran a la Licenciatura de Administración como son los planes de estudio, sus objetivos, además de los reglamentos de los alumnos y de los profesores de esta escuela.

Y algo que no se puede olvidar es que la Escuela de Administración establece ciertos requisitos para que una persona pueda ingresar a la docencia, por lo que se apoya en perfiles profesiográficos que la F.C.A. de la U.N.A.M. maneja para la plantilla de profesores y que de acuerdo con la investigación la mayoría de los profesores no cumplen el cuadro básico de nivel de educación, mas sin embargo esta escuela los adecúa de acuerdo a sus necesidades.

El presente trabajo nos da grandes oportunidades de cambio ya que nos permite darnos cuenta de situaciones reales que muchas veces no nos damos cuenta o nos cuesta trabajo aceptar.

## CAPITULO 1

### DESCRIPCION GENERICA DE LA CIUDAD DE URUAPAN MICHOACAN

Uruapan Michoacán, considerada como la perla del Cupatitzio es una ciudad hermosa, con un clima envidiable y una vegetación exuberante, que a través del tiempo ha tenido un gran desarrollo y avance tanto en su economía, transporte, infraestructura, etc. A continuación se presenta una pequeña reseña de esta ciudad.

### 1.1. El Medio Geofísico y Etimologías.

#### Localización del Estado.

Michoacán se sitúa entre los paralelos 21° y 18° de latitud norte y los meridianos 100° y 104° de longitud oeste. Su extensión territorial es de 59928Km<sup>2</sup>; representa el 3.1% de la superficie nacional y ocupa el décimo sexto lugar entre los estados que conforman la República, ubicada en la región centro-occidente del país, está limitada al norte con los estados de Jalisco y Guanajuato, al noroeste con Querétaro, al este con el Edo. de México, al sur con Guerrero y al suroeste con Jalisco, Colima y el Océano Pacífico; políticamente está dividido en 113 Municipios, entre los cuales el Municipio de Uruapan esta considerado el segundo en importancia.

#### Localización de la Ciudad.

Uruapan queda situada a los 19° 24' 86'' de latitud norte y a los 102° 03' 46'' de longitud oeste, su altura sobre el nivel del mar es de 1611m.; en la zona geográfica en donde ésta se sitúa se distinguen tres grandes zonas: la región de la

Sierra, la Lacustre y la de Tierra Caliente, localizándose la Ciudad en un punto intermedio entre ellas.

#### **Características orográficas.**

Entornan a Uruapan varias elevaciones: por el norte el cerro de la Cruz y el cerro de la Charanda, al oriente el cerro del Candelero y el cerro Colorado, dando lugar a un extenso valle entre ellos y la ciudad hacia el occidente se eleva en el cerro Sapien, desde donde corre una zona de malpaís hacia el suroeste que se interpone entre Uruapan y el cerro de Jicalmí cercano a Jicalán.

#### **Características hidrográficas.**

La hidrografía de la Ciudad se genera por los ríos Cupatitzio, Santa Bárbara y los Cajones, siendo el río Cupatitzio el de mayor importancia que nace al oeste de la ciudad.

#### **El clima y la vegetación.**

El clima de Uruapan se considera templado, tropical con lluvias en verano. Cuenta con una vegetación boscosa tropical y bosque mixto, compuesta esencialmente por coníferas y exuberante vegetación decorativa que puede ser utilizada para protección de vientos, rayos solares y aislamiento acústico, así como ornamentación en jardinería.

#### **Etimologías.**

Don Eduardo Ruíz asegura que la raíz correcta del nombre de Uruapan viene de la palabra purépecha Uruapani que significa

el florecer y fructificar de una planta al mismo tiempo. El antropólogo y lingüista Pablo Velázquez Gallardo analizando la voz úrbupani la traduce: cosa que se extiende, cosa que se multiplica.

Y el padre Maturino Gil deriva de la palabra Urani que según él significa jícara; alude este nombre a una de las artesanías tradicionales de la población.

### **1.2. La infraestructura y la economía.**

Uruapan cuenta con los servicios de infraestructura necesarios aunque no suficientes, los cuales son: agua potable que se abastece en gran parte del manantial denominado "La Rodilla del Diablo".

El sistema de drenaje y alcantarillado que está formado por varios colectores; el alumbrado que se suministra a través de la C.F.E.; existen así mismo otros que complementan a los anteriores y que son sumamente importantes, tales como los de comunicación y transporte.

Respecto a la economía, Uruapan recibe ingresos esencialmente por el comercio, además de ser zona frutícola, agrícola y una notable región turística, ganadera y forestal.

### **1.3. Comunicación y transporte.**

Los medios de comunicación con la Ciudad son rápidos y eficaces, además de las líneas de intercomunicación regional; las principales carreteras son:

Morelia - Pátzcuaro - Uruapan - Cuatro Caminos - Playa Azul.

Uruapan - Paracho - Carapan

Uruapan - Tancítaro

Uruapan - Taretan

El ferrocarril da servicio de pullman a México y de carga a Apatzingán; opera además un aeropuerto nacional.

#### 1.4. Equipamiento urbano.

El comercio es una actividad que reviste gran importancia y se encuentra distribuido casi totalmente en el centro de la Ciudad, aunque existen también a lo largo del Paseo Lázaro Cárdenas.

La educación se imparte a través de las diferentes escuelas, localizadas en diversos puntos de la Ciudad, cubriéndose así las necesidades de la población.

El sector salud se encuentra distribuido en varios hospitales, entre los que destacan el Centro de Salud, Clínica Hospital del I.M.S.S. y el Hospital Civil.

Los servicios municipales con los que cuenta la población son: el rastro, ubicado rumbo a Nueva Italia; el cementerio, localizado rumbo a San Juan Nuevo; además los administrativos, ubicados en la Av. Chiapas y los mercados que se localizan en los diferentes puntos de la Ciudad.

La recreación se lleva a cabo a través de las actividades deportivas y de esparcimiento que se realizan en instalaciones apropiadas para tal efecto, como son: El Parque

Nacional, la Unidad Deportiva y las diferentes salas cinematográficas dispersas en toda la Ciudad.

Existen así mismo diversas Iglesias, ubicadas en cada barrio que satisfacen las necesidades demandadas para este medio.

**CAPITULO 2**

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

Si hablamos de universidad se considera que se está hablando de una sociedad, de la independencia, de la razón y del desarrollo de la creatividad, por lo tanto es importante conocer además de sus antecedentes históricos el papel que desempeña como promotora del cambio social.

Sabía usted que fué Fray Juan de Zumárraga quien inició las gestiones para el nacimiento de la U.N.A.M. y Felipe II quien firmó la cédula de erección de esta Universidad el 30 de abril de 1547 en la ciudad de Madrid, España.

En el siguiente apartado podrá conocer los antecedentes históricos de esta universidad así como también el papel que desempeña como promotora del cambio social.

#### **2.1. Antecedentes Históricos de la U.N.A.M.**

En los antecedentes de la U.N.A.M., observamos que fué Fray Juan de Zumárraga quien inició las gestiones para el nacimiento de esta universidad, tuvo que enviar a dos procuradores a Europa para representarlo en el Concilio de Treta y para entrevistarse con el Emperador Carlos V. Y quien firmó la cédula de erección de la universidad de México fué Felipe II, el 30 de abril de 1547 en Madrid, España.

Entre las primeras cátedras que se impartieron fueron: Teología, Sagrada Escritura, Artes Plásticas, Retórica y Gramática; por lo tanto los grados que podían alcanzar los estudiantes eran de Bachiller, Licenciado, Maestro y Doctor.

En 1921 cuando la Universidad dependía de la Secretaría de Educación Pública, a partir de 1929 mantenía vínculos con el Gobierno Federal y fue hasta el año de 1933 que se puso en manos de los propios universitarios la institución sin que interviniera el Estado.

A partir de 1972 hasta la fecha se han desarrollado varios programas de descentralización de los estudios de bachillerato y profesionales, así como también la búsqueda de centros universitarios en distintos polos de la ciudad.

## **2.2. Antecedentes Históricos de la Facultad de Contaduría y Administración de la U.N.A.M.**

"Fue a mediados del año de 1955 cuando se iniciaron los estudios tendientes a implantar los programas de Administración, que llevaría a la creación de una nueva carrera universitaria, misma que fué aprobada por el H. Consejo Universitario en enero de 1957, iniciándose las clases en marzo del mismo año, con la denominación Licenciado en Administración de Empresas.

La integración de estos estudios a nivel universitario, no fué una tarea fácil hubo que vencer una serie considerable de dificultades, correspondiendo al maestro Wilfrido Castillo Miranda, en su carácter de Director de la Escuela Nacional de Comercio, encabezar esta tarea, contando con la colaboración de los entonces secretarios, maestros Vinicio Anduaga y Arturo Elizundia".(1)

1. RIOS Szalay, Adalberto/PANIAGUA Anduna, Andrés "Orígenes perspectivas de la administración" p.11

La Facultad de Contaduría y Administración (F.C.A.) de la U.N.A.M. tiene como misión: Formar integralmente profesionales y personas con grado académico útiles a la sociedad que con base en sus respectivos marcos teóricos sean capaces de analizar problemas y proponer soluciones dentro de los mas altos valores éticos, sociales y culturales.

En este sentido la F.C.A. a través de sus Organos Colegiados, Académicos y Administrativos, mantienen un esfuerzo constante para mejorar la calidad de sus funciones en docencia, investigación y divulgación de la cultura.

El espíritu que rige este ejercicio está enmarcado tanto en los principios de calidad total como en los fines que para esta universidad señala el estatuto general: "Impartir educación superior para formar profesionales, investigadores, profesores, universitarios y técnicos útiles a la sociedad, organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales y extender con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura"

Para elevar la calidad académica es importante la actualización y adecuación de los planes de estudio de las carreras que ofrece la Facultad, con el fin de promover la formación integral de los educandos y alcanzar la satisfacción de los requerimientos de la sociedad.

## CAPITULO 3

### ANTECEDENTES DE LA UNIVERSIDAD DON VASCO

Después de haber conocido los antecedentes históricos de la U.N.A.M. es importante también conocer cómo nació la Universidad Don Vasco, ya que ésta investigación va enfocada principalmente a la Escuela de Administración; en este apartado podrá conocer mas ampliamente cómo fué que surgió, así como su estructura administrativa y su filosofía.

### 3.1. Antecedentes Históricos.

Fué en el año de 1962 cuando se reencontraron nuevamente después de su época de seminaristas el Sr. Cura José Luis Sahagún de la Parra y el Pbro. Gonzálo Gutiérrez Guzmán, siendo el primero, párroco de la Iglesia de San Francisco y el segundo, encargado de la construcción del Seminario Menor de Zamora en esta ciudad de Uruapan.

Al estar aquí, se dieron cuenta de lo importante y de lo necesario que era la creación de una institución educativa, que permitiera a los jóvenes continuar con sus estudios medio y superior, ya que tenían que trasladarse a las capitales si deseaban continuar con sus estudios, pero era lamentable que muchos de ellos los suspendieran, debido a su situación económica y a los riesgos que implicaba su traslado a otras universidades.

Consideraron también que pronto llegarían los estudiantes del Seminario Menor de Zamora, que se establecería aquí, lo cual traería como consecuencia que sus estudios no fueran reconocidos oficialmente y en el caso de que alguno de

estos jóvenes decidieran dejar sus estudios no sabrían como desenvolverse en su medio.

Por lo tanto, esto originó en ambas personas el deseo de crear un institución educativa en esta Ciudad, la cual llamarían "Instituto Cultural Don Vasco" en honor a Don Vasco de Quiroga que dedicó su vida a satisfacer las necesidades materiales y espirituales del indígena michoacano.

Decidieron que el "Don Vasco" ofrecería sus servicios a todos sin importar su estrato social, con el objetivo de que todos convivieran en un ambiente de fraternidad y estuvieran conscientes de que todos somos iguales, porque tenemos un mismo origen y un mismo destino, acudirán a las aulas jóvenes de ambos sexos, además los seminaristas acudirán a ésta escuela teniendo la oportunidad de relacionarse con la sociedad real.

El "Don Vasco" ofrecerá primeramente estudios de secundaria, después preparatoria y posteriormente estudios profesionales en forma paulatina, de acuerdo al avance en los estudios de los jóvenes vasquenses; en relación a sus profesorados podrán acudir todas las personas cultas y nobles.

En 1963 ambos sacerdotes lograron que un grupo pequeño de altruistas uruapenses se interesaran en su proyecto, con la posibilidad de hacerlo realidad y crear ese centro educativo.

El 24 de febrero de 1964 el pequeño grupo se formó en Asociación Civil lográndose el primer paso, darle vida legal al "Don Vasco", lo cual permitiría darle origen material a la Institución, la Asociación Civil trató de entusiasmar a los

padres de familia para que colaboraran para esta obra de la comunidad.

Los uruapenses, debido a las colaboraciones recientes que habían hecho para la construcción del Seminario Menor no contaban con recursos económicos suficientes para esta nueva obra, por lo tanto su respuesta no fue muy positiva.

El 7 de marzo de 1964, nació el Instituto en una casona humilde ubicada en el centro de la Ciudad, donde actualmente se encuentra el Hotel "El Tarasco". Inició con dos grupos de secundaria, integrados por alumnos que habían sido expulsados de otras escuelas y por aquellos que no habían encontrado lugar en las mismas.

Las instalaciones de la vieja casona resultaban inadecuadas para la escuela a pesar de los acondicionamientos que se le habían hecho, lo que originó que nuevamente la Asociación Civil solicitara el apoyo de los uruapenses logrando reunir una suma que permitió el primero de los dos módulos planeados, en una parte del Seminario Menor donde había lugar para la escuela.

El Lic. Rafael Anaya González se integró al equipo humano de trabajo presentado como asesor moral del Instituto, consolidándose como un verdadero pilar y guía de nuestra Institución.

En 1966, el Instituto, dió su primer fruto con los jóvenes de la primera generación de secundaria, los cuales iniciarían sus estudios de preparatoria en las instalaciones del Seminario Menor que prestó el Sr. Obispo, ya que los seminaristas aún no se trasladaban de Zamora a nuestra Ciudad.

En 1967, se iniciaron las labores de preparatoria, logrando que en 1969 saliera la primera generación de bachilleres vasquenses.

En 1970, se dió apertura a la primera carrera profesional naciendo así la "Escuela Superior de Administración". La vida de la Institución en esta década fué muy difícil debido a la pobreza económica, provocando que se desprendiera de la secundaria.

En 1972, se cambió el plan de estudios de preparatoria tradicional al Colegio de Ciencias y Humanidades.

En 1976, tuvo que cerrar sus puertas.

En 1977, la Institución estaba en crisis, no se tenía dinero y sí había deudas, sin embargo se pudo salir adelante gracias a los cambios en la administración que realizó el Lic. Rafael Anaya con apoyo de la Srta. Esther Angeles Galván, logrando que fuera posible la construcción de los nuevos módulos y se dió apertura a la segunda carrera profesional: Contaduría Pública.

En 1981, inició la carrera de la Licenciatura en Arquitectura; y el Instituto se consolidaba como "elemento cultural y baluarte de la educación en nuestra región"(2).

### 3.2. Su filosofía.

Para el Don Vasco, "su labor principal es ayudar al joven para que extraiga de su interior todas esas grandes capacidades, como la capacidad de conocer: es decir, de encontrar la verdad y comunicarla a los demás; la de hacer realidad la justicia: de defender los derechos humanos y buscar el bien común; la capacidad de ser libre y ser artífice de la libertad; la capacidad de amar: de ser promotor de la paz y de la fraternidad; la capacidad de vivir alegre: es decir tener espíritu de gozo y de felicidad; de dar, de ayudar y servir a los demás; de apreciar la belleza y la armonía".(3)

Además, sostiene que por medio de la educación el hombre puede desarrollar todas sus habilidades y capacidades logrando su plena realización, elevando su condición de humano; la palabra educar deriva de educare voz latina que significa "sacar" o "echar afuera" y de acuerdo a esto, la vocación del Don Vasco es proporcionar a los jóvenes los recursos necesarios que les permita sacar, desarrollar y pulir todas sus capacidades que traen consigo.

Por esto, el Don Vasco considera que el hombre es sumamente valioso porque en cada uno de ellos posee una inmensa cantidad de valores, que al momento de sacarlos y pulirlos eleva aún más su dimensión humana permitiéndole buscar ante todo la verdad y realizar el bien.

3. ZALAPA Rios, Hector "Universidad Don Vasco A.C." p.8

Integración y superación es el lema que orgullosamente porta nuestra Universidad, por medio del cual anuncia las aspiraciones que revelan de modo nítido nuestra filosofía y nuestra verdadera vocación humanística.

"Integración, implica que abriendo sus brazos a toda la comunidad sin distinciones de ningún tipo la Universidad busca la interrelación de todas las clases sociales en su alumnado".(4)

"Integración significa que el acaudalado y el pobre puedan convivir armoniosamente y fraternalmente, con la clara conciencia de que, por tener un mismo origen y el privilegio de un mismo destino, somos todos iguales y que por lo tanto, las clases sociales son un accidente y no deben ser barreras para convivir y aprender unos de otros".(5)

"Integración exige también, que la Universidad busque permanentemente la unión de los avances científicos y filosóficos con los valores cristianos. El diálogo entre estos asegura que la ciencia permanezca al servicio del hombre".(6)

4. ZALAPA Rios, Hector "Universidad Don Vasco A.C." p.9

5. ANAYA, R., Entrevista concedida al Depto. Psicopedagógico de la U.D.V., Uruapan, Mich. inédito, 1991

6. JUAN PABLO II, Constitución Apostólica del Sumo Pontífice sobre la Universidades Católicas "Scientian et humanitas" México 1991

"La integración se extiende también hasta los padres de familia quienes con su confianza y participación, contribuyen al logro de las tareas universitarias".(7)

En lo que respecta a la superación cuyo propósito es lograr que las personas desarrollen sus habilidades y de esta forma las apliquen en beneficio de los demás.

"Superación implica también, que en su búsqueda de nuevos y mas amplios horizontes, la Universidad pugna por un mejoramiento continuo en los proyectos que conlleva su quehacer educativo:

--- En el aspecto técnico: preparando profesionistas cada vez más competentes, con mejores y más avanzadas técnicas y conocimientos.

--- En el aspecto moral: promoviendo de manera cada vez más profunda el sentido de los valores humanos y la necesidad de poner la ciencia y la tecnología al servicio del hombre.

--- El aspecto científico: estimulando siempre el deseo de buscar, descubrir y comunicar la verdad mediante el uso de métodos más penetrantes y esclarecedores de nuestra realidad.

--- En el aspecto social: despertando en los vasquenses el deseo de servir a los demás; alentando el amor por el trabajo, por el progreso social y por el bien común".(8)

7. ZALAPA Rios, Hector "Universidad Don Vasco A.C." p.9

8. Ibidem p.10

Además es importante conocer cuál es la misión que se ha planteado el Don Vasco a través de los años, permitiéndole ser distinta de otras universidades y ésta se define de la siguiente manera:

"Ser una Institución de educación forjadora de personas con una inquebrantable robustez de espíritu; formadora de jóvenes responsables, generosos, críticos y creativos, conscientes de su trascendencia en cuanto a su origen y destino; y reconstructores de la sociedad desde una amplia y mejor perspectiva".(9)

### 3.3. Estructura Administrativa.

"La Universidad Don Vasco, A.C. cuenta con una adecuada estructura administrativa formada por personas íntegras, preocupadas por el buen manejo de los recursos, logrando así sus objetivos.

Esta estructura está formada por:

- a).- La Asociación Civil.
- b).- El Rector.
- c).- El Director General.
- d).- El Consejo Consultivo.
- e).- Los Directores Técnicos de las diferentes escuelas.

**a).- La Asociación Civil.**

Está formada por ciudadanos de integridad moral y calidad humana, tienen como responsabilidades básicas:

1.- Respetar moral y legalmente a la comunidad regional de Uruapan, única propietaria de la Universidad Don Vasco.

2.- Nombrar el Rector en conformidad con los estatutos universitarios.

3.- Apoyar siempre de manera firme y decidida al Rector y a su equipo de trabajo en sus esfuerzos permanentes por hacer realidad tanto la superación académica y moral de la comunidad universitaria, como su anhelo de integración social.

4.- Atender en la medida de lo posible las necesidades materiales y morales de la comunidad universitaria.

**b).- El Rector.**

Es el representante legal de la institución y máxima autoridad en ella. Como Administrador General establece los lineamientos necesarios para promover todo lo que tienda al mejoramiento cultural y patrimonial de la Universidad. El Rector es inspirador de valores y actitudes coherentes con la filosofía universitaria.

**c).- El Director General.**

Es el responsable del buen manejo administrativo y financiero de la institución. Toma decisiones e implementa políticas relativas al mejoramiento económico, docente y académico de la institución. Coordina las acciones que realizan

los distintos funcionarios universitarios, con la anuencia del Rector efectúa los nombramientos y remociones de éstos y promueve permanentemente la realización de la filosofía de la Universidad.

**d).- El Consejo Consultivo.**

Está constituido por el Rector, Director General, Directores Técnicos, Jefe del Departamento Escolar y Prefecto, tiene como función proponer las acciones necesarias para optimizar los mecanismos educativos, las normas pedagógicas y las bases específicas para la administración del proceso de enseñanza-aprendizaje en la institución.

**e).- Directores Técnicos.**

Son los representantes de la escuela a su cargo ante la Dirección General de incorporación y revalidación de estudios de la U.N.A.M.. Coordina el trabajo académico y fomenta la integración y superación de docentes y alumnos; son responsables de la actualización, adecuación y cumplimiento de los planes de estudio, así como del uso de técnicas pedagógicas efectivas".(10)

**CAPITULO 4**

**CODIGO DE ETICA**

Se considera de gran importancia el Código de Etica para todo profesionista, puesto que en él se indica cuál debe de ser la conducta del Lic. en Administración y así lograr una ética individual y colectiva que vaya acorde con las necesidades cambiantes que se presentan en nuestro país y porque no mencionarlo de nuestra propia Ciudad.

El Colegio Nacional de Licenciados en Administración se ha preocupado por mantener actualizado dicho Código el cual se divide en tres áreas importantes, que son:

a).- De las Normas Generales. Las cuales rigen la conducta que deben de tener los Licenciados ante la sociedad, en las relaciones con sus socios, con sus clientes, con sus subordinados y sus colegas de profesión.

b).- De la Responsabilidad ante la Sociedad. En este punto se señala más específicamente cómo debe ser su ejercicio como profesional ante la sociedad, así como también el papel que deben de desarrollar en el caso de la docencia y la importancia de la investigación la cual les permite resolver los problemas que se presenten y por último se mencionan las normas para la realización de auditorías.

c).- De las sanciones. En este punto se mencionan las sanciones a las que pueden ser acreedores los Licenciados que cometan alguna infracción.

En este apartado únicamente se menciona el punto referente a la docencia, con el propósito de hacer más práctico este trabajo, sin embargo, sugerimos que para mayor información se consulte dicho Código.

#### 4.1. De la Docencia.

\* El Licenciado en Administración tratará de infundir en sus educandos los valores éticos que este Código recomienda, para lograr su mejor comprensión y disposición a cumplirlos.

\* Orientará a los alumnos en los puntos que deseen aclarar o complementar referentes al ejercicio de la profesión.

\* Pondrá su mayor empeño en preparar al futuro colega lo mejor posible, para contar cada día con mejores profesionales administrativos.

\* Aconsejará a los discípulos en los campos de trabajo que ofrece la Licenciatura en Administración, para que ellos se formen una idea clara del futuro que les espera y se preparen adecuadamente para hacerle frente.

\* Pugnará porque sus conocimientos profesionales sean puestos al servicio del país e infundirá a sus educandos un espíritu revertible de éstos a la sociedad en general.

\* Concientizará a los alumnos de la importancia que en la actualidad tiene el ejercicio de la Administración en el desarrollo social.

## **CAPITULO 5**

### **CONCEPTOS TEORICOS**

Recordando que la presente investigación es sobre la formación integral del docente de la Escuela de Administración, se considera que es importante manejar algunos aspectos de tipo teórico, por ejemplo: desarrollo, capacitación, teorías del aprendizaje y formación de profesores ya que estos se relacionan con este trabajo.

Por citar un ejemplo, se sabe que es importante capacitar al docente con la finalidad de que pueda desempeñar su trabajo más eficientemente; por medio del desarrollo las personas pueden ampliar, mejorar y actualizar sus conocimientos y/o habilidades para lograr con éxito sus objetivos, etc. Esto es sólo un ejemplo de como se conjugan cada uno de éstos puntos dentro del trabajo, en seguida se explican más ampliamente los conceptos antes mencionados.

### **5.1. Capacitación.**

En cualquier tipo de organización podemos observar que la capacitación es de suma importancia para lograr los objetivos personales y de la empresa, lo cual les permite que dichas empresas vayan creciendo constantemente y así mantener o incrementar su éxito.

Para tener bases más claras que nos permitan analizar el concepto real de la capacitación, a continuación se presentan las definiciones que tienen para diferentes autores.

"Es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo".(11)

"La capacitación se refiere a los programas que facilitan el proceso de aprendizaje".(12)

"Es proporcionar conocimientos, sobre todo en aspectos técnicos del trabajo".(13)

"La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador".(14)

"Supone dar al candidato elegido, la preparación teórica que requerirá para llevar a su puesto futuro con toda eficiencia".(15)

De acuerdo con las definiciones anteriores que nos proporcionan los diferentes autores los cuales han realizado estudios e investigaciones en relación a la capacitación , nos permite analizarlas entre sí, llegando a la conclusión de que están enfocadas hacia un mismo fin, en mi opinión la definiría como:

Capacitar es brindarles a las personas la oportunidad de adquirir una serie de conocimientos, que les permita desempeñar eficientemente su trabajo y que se sientan motivados para lograr sus objetivos personales y los de la empresa.

11. ARIAS Galicia, Fernando. "Administración de Recursos Humanos" p. 319
12. KOONTZ Harold/WEICHRICH Heinz. "Administración" p.412
13. Ibídem p.13
14. SILICEO Alfonso "Capacitación y Desarrollo de Personal"p.110
15. GUZMAN Valdivia, Isaac. "Problemas de la Administración"p.69

También debemos de considerar dos aspectos importantes:

1.- La organización en general debe de dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada, que les permita enfrentarse a las mejores condiciones en su tarea diaria.

2.- No existe mejor medio que la capacitación para alcanzar altos niveles de motivación y productividad.

Algunos autores señalan que existen diferentes métodos que se emplean para dar capacitación directa e indirecta la cual se da, expresa y formalmente.

Los métodos que se emplean en la capacitación directa son:

- a).- Clases.
- b).- Becas.
- c).- Conferencias.
- d).- Cursos por correspondencia.
- e).- Instrucción programada.
- f).- Cursos breves.

Los medios que se manejan para la capacitación indirecta son:

- a).- Mesa redonda.
- b).- Publicaciones.
- c).- Medios audiovisuales.

A continuación se explica de manera breve cada uno de los métodos y medios que se utilizan en la capacitación.

#### Métodos de capacitación directa.

**Clases.** Este método se caracteriza por una enseñanza sistemática, es decir, por maestros que en forma semejante se emplean en los centros de estudios superiores que imparten las nociones de maestrías como Contabilidad, Administración, etc.

La exposición se caracteriza por la aplicación de métodos pedagógicos específicamente y se realizan en forma detallada, los alumnos pueden realizar preguntas e incluso se les puede preguntar a ellos la clase y además se les deja tarea que implica gran participación de los mismos.

Las limitantes que presenta este método en empresas grandes es la dificultad de la impartición de clases, es por ello que se divide en otros que a continuación se mencionan.

**Becas.** Este método se emplea cuando una empresa quiere dar una capacitación directa por lo cual envía a sus empleados o funcionarios a centros de enseñanza superior especializados en ese aspecto, por lo general la empresa cubre el costo de la enseñanza, lo cual se justifica, ya que la empresa será la más beneficiada con lo que aprenda el trabajador o empleado y además constituye una prestación para sus trabajadores.

La desventaja que presenta, es que a la persona que se le concedió la beca piense que la empresa aprovecha sus servicios sin ninguna remuneración superior y se ve atraído con sueldos mayores de otras empresas, por lo cual la empresa debe planear cómo aprovechar al empleado con sus nuevas capacidades, tomando en cuenta el pago de las colegiaturas y así aprovecharlo efectivamente.

**Conferencias.** Son exposiciones que generalmente duran de 1 a 2 horas, seguidas de preguntas y respuestas relacionadas a un tema que puede ser tratado en ese tiempo. La diferencia con la clases es el tiempo o el número de horas que se le dedican, considerando también, que por medio de las conferencias se busca producir más un impacto a través de recursos oratorios y medios audiovisuales, con el fin de despertar en los oyentes el interés por investigar y seguir estudiando por su cuenta.

**Métodos de casos.** "Consiste en tomar como base de la enseñanza un caso concreto no inventado, sino sacado de la realidad de la propia empresa o de otras".(16) Estos casos son entregados a los alumnos, los cuales deben llevar sus soluciones y discutirlos en la siguiente sesión.

**Cursos por correspondencia.** "Este viejo sistema ha sido empleado en ocasiones para que la empresa imparta capacitación a su personal distribuido en varias poblaciones, o bien para que contrate los servicios de instituciones dedicadas a dar este tipo de cursos para aquellos empleados que lo requieran".(17)

**Cursos breves.** "Son los que se hacen en torno a un tema específico dentro de una materia más amplia; así por ejemplo, cursos breves sobre análisis de balances, sobre adiestramiento de vendedores, etc."(18) La duración ordinariamente es de 8 a 30 horas.

**Instrucciones programadas.** "Este método consiste en un sistema por el cual el alumno, después de leer una parte de información tiene que responder a preguntas que se hacen, debiendo cerciorarse posteriormente si su respuesta fué acertada o no, comparándola con la que encuentre en otra parte".(19)

**Medios de capacitación indirecta.**

**Mesa redonda.** Generalmente es el mejor medio que se emplea para el estudio de problemas prácticos, especialmente de tipo administrativo, principalmente cuando en ellos intervienen los funcionarios de alto nivel.

- 17. REYES Ponce, Agustín "Administración de Personal" p.110
- 18. Ibídem p.110
- 19. Ibídem p.110

**Publicaciones.** Se editan de manera específica para enseñar una materia determinada, son más bien un medio que permite ayudar a otro sistema de capacitación directa, es por eso que nos referimos a las revistas o boletines que se dirigen al personal, con el fin de llevarles información que les resulte interesante y así aprovechar alguna sección para la enseñanza teórica.

**Medios audiovisuales.** Son sumamente importantes la utilización de películas, carteles, filminas, etc. para inculcar ciertas nociones que serían difícil de convencer al personal.

## 5.2. Desarrollo.

Una vez definido el concepto de capacitación, es importante conocer el concepto de desarrollo. A continuación se presenta el significado que éste tiene para diferentes autores.

"Desarrollo es la aplicación de un esfuerzo planeado para proveer, mantener y desenvolver a quienes han de formar el grupo administrativo, con el fin de que la empresa logre más eficientemente sus objetivos".(20)

"Significa el progreso integral del hombre y consiguientemente abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de ejecutivos, incluyendo aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización de la empresa."(21)

Estos conceptos nos permiten comprender el significado del desarrollo, que particularmente yo lo considero y lo definiría de la siguiente forma:

"Es apoyar a las personas brindándoles la oportunidad de ampliar, mejorar y actualizar sus conocimientos y/o habilidades para lograr con éxito sus objetivos".

También es importante que cualquier persona que ingresa a una empresa, reciba un desarrollo de las capacidades o aptitudes que posea, para que pueda adaptarse al puesto que va a ocupar, realizando sus actividades eficientemente.

Para concluir, algunas personas opinan que el desarrollo conforma tres aspectos, los cuales son:

- a).- Adiestramiento.
- b).- Capacitación.
- c).- Formación.

### 5.3. Teorías del aprendizaje.

El aprendizaje es un cambio duradero en el individuo el cual no es afectado por su herencia genética, este cambio puede ser en la conducta, la percepción, la motivación o alguna combinación de esas características o capacidades.

"El aprendizaje es básico para el desarrollo de las actividades atléticas, el gusto para la comida y el vestido, y el aprecio de las artes y la música. Contribuye a los prejuicios raciales, la drogadicción, el temor y los desajustes patológicos. Produce miserables y filántropos, fanáticos y patriotas. En resumen, influye en nuestras vidas en todos sus puntos, representando en partes lo mejor y lo peor de los seres humanos, así como lo mejor de nosotros mismos".(22)

Los psicólogos se han interesado en la educación de los maestros y es cierto que muchos de ellos carecen de una firme orientación teórica lo cual provoca que estos educadores empleen sólo un conjunto confuso de métodos, sin embargo, no hay duda que esa forma desorganizada de enseñanza sea la causante de muchas de las críticas adversas que se hacen en la actualidad contra la educación pública.

"Los educadores que tienen bases firmes de psicología científica poseen fundamentos para tomar decisiones que tengan

22.HILGARD R.Ernest./DONALD Marquis "Conditioning and Learning"  
p.10

más posibilidades de producir resultados eficientes en las aulas".(23)

### 5.3.1. Teorías del aprendizaje que se reflejan en las teorías escolares.

A continuación se explican algunas de las teorías del aprendizaje que prevalecen actualmente en las escuelas, estas teorías son:

- a).- Teoría de la disciplina mental, la cual se desarrolló antes del siglo XX.
- b).- La teoría del condicionamiento estímulo-respuesta (E-R).
- c).- La teoría cognocitiva del campo de la gestalt.

Estas dos últimas teorías han estado en proceso de desarrollo durante todo el siglo XX, en seguida podrá conocer en que consiste cada una.

#### Teoría de la disciplina mental.

De acuerdo a esta teoría, el hombre es un animal racional, malo-activo y la educación es un proceso de disciplina o adiestramiento de las mentes, los partidarios de esta doctrina creen que en este proceso se fortalecen las facultades de la mente por medio del ejercicio.

23. BIGGE L. Morris "Teorías de aprendizaje para maestros"p.21

"La disciplina mental hacía muy poco hincapié en la adquisición de conocimientos y datos útiles, como tales. En vez de ello, realizaba el adiestramiento de las facultades mentales y el cultivo de los poderes intelectuales a partir de cualquier aplicación específica a los problemas prácticos. Puesto que la disciplina mental era especialmente popular en los colegios se aplicaba a los planes de estudio preparatorios de las academias y a las escuelas superiores".(24)

Aquí se impulsará a los estudiantes a continuar con sus lecciones, se mantendrá una estricta disciplina con la finalidad de fortalecer la facultad de atención y los profesores no dudarán en utilizar varios tipos de castigo.

#### **Teorías del condicionamiento estímulo-respuesta. (E-R)**

Para los técnicos del condicionamiento, el aprendizaje es un cambio conductual el cual se produce por medio de estímulos y respuestas ya que "los estímulos (las causas) del aprendizaje son agentes ambientales que actúan sobre un organismo ya sea para lograr que responda o para incrementar las probabilidades de que emita una respuesta de un tipo dado, las respuestas (efectos) son las reacciones físicas de un organismo a la estimulación interna o externa".(25)

Es decir el aprendizaje es un proceso en el cual se modifican las conductas que los adultos que enseñan, muestran,

24. BIGGE L. Morris "Teorías de aprendizaje para maestros" p.41

25. Ibídem p.27

dirigen, manipulan, recompensan, guían o castigan a los niños o jóvenes con el fin de que realicen determinadas actividades; la enseñanza depende de que los adultos establezcan estímulos que les asegure a los jóvenes alcanzar sus metas.

#### Teorías cognoscitivas del campo de la gestalt.

Los teóricos del campo de la gestalt consideran que el aprendizaje es un proceso de desarrollo de nuevas ideas o una modificación de las antiguas, "dichos teóricos prefieren los términos de persona a organismo, ambiente psicológico a medio físico o biológico e interacción a acción o reacción". (26)

Tomando en cuenta los términos anteriores podemos observar que podrían ser útiles para los maestros, ya que les permitiría ver a sus alumnos, el ambiente psicológico y la interacción con su medio y de esta forma podrían describir sus procesos de enseñanza-aprendizaje.

#### 5.4. Formación de profesores.

Los programas de formación de profesores surgieron a partir de las políticas educativas de modernización en México que tuvo lugar en la década de los sesenta mediante la llamada reforma educativa.

Por medio del Departamento de Asuntos Educativos de la O.E.A. empezaron a conformarse los "Proyectos Multinacionales de Tecnología Educativa" la cual estableciera diversas sedes en Latinoamérica.

Sin embargo, por medio del Centro de Didáctica y la Comisión de Nuevos Métodos de Enseñanza, la U.N.A.M. incorporó las tendencias internacionales educativas para la formación de profesores universitarios; la ANUIES estableció el programa nacional de formación de profesores en el año de 1972 y a partir de este programa se impartieron cursos de didáctica general con la idea de proporcionar diversas técnicas a los profesores universitarios.

Actualmente existen tres tendencias en los programas de formación de profesores las cuales son:

- a).- Cursos aislados.
- b).- Programas de especialización.
- c).- Posgrados de educación.

Los cursos aislados fueron reemplazados por programas de especialización en docencia, cuyo objetivo consistía en proporcionar al maestro un conjunto de elementos que le permitieran comprender a la docencia en su totalidad, los

objetivos de esta conceptualización fué abordar la docencia en dimensiones sociológicas, psicológicas y pedagógicas.

En el año de 1975 se crearon programas de posgrado que en forma genérica llevan el nombre de maestrías en educación, "en un estudio realizado en 1979 se reconocieron 17 de estos programas"(27).

En esta década existían al rededor de 4 instituciones que investigaban o por lo menos reflexionaban respecto a la educación, por ejemplo:

- a).- El Instituto de Investigación Pedagógica (SEP)
- b).- El Centro de Estudios Educativos.
- c).- El Centro Regional de Educación y Alfabetización en Adultos para América Latina (CREFAL).
- d).- El Centro de Informática y Documentación (CIDOC) de Cuernavaca.

En el año de 1987 fue publicado por el CESU bajo el título de "Profesionalización de la Docencia"(28) el avance que presentaron Esquivel y Chehaibar sobre los resultados del seguimiento de una generación de egresados de un programa de formación de profesores. Sobre este tema se han organizado varios eventos, entre los cuales figura el "Foro Nacional de Formación de Profesores, el debate organizado en la ENEP Iztacala

27. Cfr. Ezpelet y M.E, En busca de la realidad educativa, Un estudio sobre la maestría en educación. DIE-CIVESTAV.IPN México 1983

28. DIAZ Barriga, Angel "Formación de profesores" p.50

sobre este problema (1987) y un foro organizado por la ENEP Acatlán al respecto (1988)".(29)

Y además es importante mencionar que el CESU en el año de 1987 incorporó un curso de metodología de investigación educativa con la expectativa de formar al profesor universitario no solamente en prácticas pedagógicas, sino también en prácticas de investigación.

#### 5.5. Desempeño del docente en la cultura.

Generalmente un gran número de personas coinciden en que una de las principales funciones de los profesores es preservar por medio de la transmisión de los jóvenes la parte cultural que consideran buena, la enseñanza que se limita a conservar una cultura es apropiada para una cultura estática, por lo tanto, en una cultura de cambios rápidos la enseñanza debe funcionar de acuerdo a estos cambios de tal modo que se logren innovaciones culturales.

Todo maestro de acuerdo con sus funciones apropiadas de preservación y mejoramiento de la cultura, pueden tener cualquiera de las tres actitudes básicas que pueden considerarse como:

- \* Arquitecto cultural.

- \* Conservador de la cultura.

- \* Líder democrático, en el desarrollo de los insights pertinentes para enmendar o corregir la cultura.

29. DIAZ Barriga, Angel "Formación de profesores" p.50

**El Maestro como arquitecto en la cultura.** El maestro que adopte esta opinión en su pensamiento diseñará las actitudes, los valores y los conocimientos que originarán que nuevas generaciones se desplacen en el sentido de su ideal, por lo tanto, el maestro que se ve a sí mismo como arquitecto cultural estará descontento de como se encuentra el estado actual de las cosas y deseará incorporar un nuevo diseño cultural, su punto de vista lo han denominado reconstrucción social.

**El Maestro como conservador de la cultura.** "Un maestro que adopte este papel , se verá a sí mismo como preservador de las actitudes, los valores, las creencias y los conocimientos tradicionales".(30)

Estos profesores analizarán la cultura presente y tratarán de transmitirla intacta a las siguientes generaciones, reconocerán que los cambios son culturales y que éstos contribuirán al bienestar del pueblo.

**El maestro como líder democrático.** Para el desarrollo de insight pertinentes para corregir o enmendar la cultura, un maestro como líder democrático tiene esperanzas de que la cultura será refinada por la ciudadanía que haya comprendido el hábito de estudiar los problemas de manera reflexiva y democrática.

30. BIGGE, L. Morris "Teoría de aprendizaje para maestros" p.348

El tema referente a la cultura tiene la finalidad de realizar una investigación con el fin de evaluarla y fortalecerla lo mas posible, para que los maestros contribuyan de cierta manera en el progreso de la cultura, deben animar a sus discípulos a estudiar la cultura propia y de otras sociedades tomando en cuenta el refinamiento progresivo de dichas culturas.

#### 5.6. El papel del maestro un enfoque psicoanalítico.

Se considera que la relación maestro-alumno no se da en forma simétrica ya que cada uno de estos elementos no es equivalente al otro, puesto que el profesor aparece como poseedor de un cierto saber y por ello lo conduce a la creencia ilusoria de contar con un poder.

En la realidad, la existencia de una estructura intersubjetiva coloca a individuos distintos en posiciones diferentes asignando un sistema de representaciones y comportamientos específicos a cada uno de ellos, lo que determina la existencia de ese supuesto poder.

Generalmente muchos de los problemas que se presentan en relación maestros-alumnos son originados por la creencia de que el maestro cuenta con un poder sobre el alumno e intenta obtener de él un permanente reconocimiento que ratifique su creencia.

El poder que cree tener un sujeto al ocupar un puesto de autoridad es ilusorio, ya que no es el poder personal el que lo determina, mas bien es la estructura intersubjetiva lo que lo hace, ya que coloca a los individuos en posiciones diferentes

asignando un sistema de representaciones y comportamientos específicos a cada uno de ellos, lo cual determina la existencia de ese fenómeno de poder; la demanda de que el maestro explícita o implícitamente dirige al alumno, está determinada inconscientemente.

Es cierto de que el maestro debe ejercer cierto poder del que incluso depende el éxito de su tarea educativa, procurando evitar "que ese ejercicio satisfaga su propio narcisismo intentando realizar su ideal a través del educando pretendiendo modelarlo a su imagen y semejanza".(31)

#### **5.7. El papel del profesor dentro de cuatro posibles modelos educativos.**

El profesor es quien posee el monopolio del poder de la clase, es el que enseña y manda permanentemente y los alumnos deben de obedecer las órdenes del supervisor, esto es dentro de la estructura de la enseñanza profesional.

La relación educativa entre maestro-alumno queda sujeto a seguir una misma línea del maestro a los alumnos y de los alumnos al maestro. Para ubicar el papel del profesor en el proceso educativo, a continuación se describen cuatro modelos

31. GLAZMAN, Raquel "Docencia entre autoritarismo y la igualdad"p.50

centrados especialmente en sus actitudes y habilidades.

1.- *El modelo carismático.* Es en el cual el maestro es la figura principal y más importante del salón de clases, en él se concentra todo el poder y el saber, él manda lo que se debe hacer.

2.- *El modelo de ajuste.* Vendría siendo la parte contraria del modelo carismático, la diferencia es que éste se centra en el alumno y el maestro se ocupa de conocer la psicología de los alumnos, convirtiéndose en una especie de psicólogo.

3.- *El modelo de relación.* Da más importancia a la relación que se desarrolla entre maestro - alumno, en este caso se enfatiza el intercambio entre el profesor y el alumno que a la vez se forma en educador y educando, por lo tanto, es importante que el profesor se conozca para fomentar esta relación.

4.- *El modelo de interrelación.* Se basa en las funciones e interacciones, así como los roles que se desarrollan dentro del salón de clases tomando en cuenta los intercambios entre los alumnos, el poder en este modelo se comparte con los alumnos.

## **CAPITULO 6**

### **ASPECTOS QUE INTEGRAN LA LICENCIATURA DE ADMINISTRACION**

A continuación presentamos algunos de los aspectos que conforman la Licenciatura en Administración, como son: sus objetivos y los planes de estudio (1993-95) en donde se muestran las diferentes asignaturas, los requisitos para poder cursar las materia y los créditos requeridos, así como los objetivos de cada una de ellas.

Además se exponen los reglamentos que deben de cumplir los alumnos y profesores de esta escuela.

#### 6.1. Objetivos generales de la Licenciatura de Administración.

##### OBJETIVOS DE LA LICENCIATURA DE ADMINISTRACIÓN.

- 1.- Analizar y evaluar de manera integral a la organización productiva como elemento del desarrollo económico.
- 2.- Aplicar los conceptos, principios, procesos, modelos y técnicas de la administración.
- 3.- Administrar el esfuerzo humano y orientar su comportamiento en las organizaciones.
- 4.- Profesionalizar el ejercicio administrativo en las organizaciones para la toma de decisiones.
- 5.- Promover el desarrollo empresarial.

**6.2. PLAN DE ESTUDIO DE LA LICENCIATURA  
DE ADMINISTRACION (TRONCO COMUN 1993-95)**

ASIGNATURA (SEM)	REQUISITOS	CREDITOS	OBJETIVO DEL CURSO
Administración I (1o)	Ninguno	9	Al finalizar el curso el alumno identificará el desarrollo histórico de la administración; analizará las principales escuelas de la teoría administrativa, sus aportaciones, técnicas, su función y relación con el contexto social; evaluar y enfocar la administración en nuestro país y valorar la necesidad social, perfil, campos de actuación y Código de Etica del Lic. en administración.
Contabilidad I	Ninguno	12	El alumno señalará la naturaleza de la contaduría, sus normas de actuación, el significado de la información financiera (Balance General) y el Edo. de resultados, explicará la partida doble y la cuenta y su aplicación en el registro de operaciones.
Informática I (1o)	Ninguno	6	El alumno identificará los componentes de la informática, utilizará la computadora y describirá sus aplicaciones más comunes.
Metodología de la Investigación. I (1o)	Ninguno	6	El alumno podrá realizar un protocolo de investigación en el área administrativa, contable e informática.
Matemáticas I (1o y 2o)	Ninguno	6	El alumno deducirá demostraciones formales y razonará ordenadamente.
Dinámica Social (1o)	Ninguno	6	El alumno evaluará el cambio y evolución de los modos de producción las organizaciones e instituciones sociales y su integración con la realidad económica, social, ecológica, política, cultural y sus características en México.
Administración II (2o)	Admón. I	12	El alumno definirá el concepto de organización, describirá, analizará, las etapas del proceso administrativo, con las áreas funcionales en la organización.

**PLAN DE ESTUDIO DE LA LICENCIATURA  
DE ADMINISTRACION (TRONCO COMUN 1993-95)**

ASIGNATURA (SEM)	REQUISITOS	CREDITOS	OBJETIVO DEL CURSO
Contabilidad II (2o)	Contab. I	12	El alumno registrará operaciones de compra y venta de mercancías, aplicará los métodos de evaluación de inventarios y los métodos manuales y electrónicos para el procesamiento de transacciones económicas.
Informática II (2o)	Informática I	6	El alumno evaluará la función de los sistemas de información en las organizaciones.
Matemáticas II (2o./1o)	Ninguno	6	El alumno reunirá habilidades en el manejo de cálculo diferencial e integral para aplicarlo en la interpretación, planteamiento y resolución de problemas y modelos matemáticos.
Economía I (2o)	Ninguno	6	El alumno utilizará los conceptos de la teoría económica, evaluará las relaciones macroeconómicas y empleará las leyes económicas como instrumento de análisis.
Derecho I (1o/2o)	Ninguno	6	El alumno analizará la importancia y necesidad del derecho civil, los bienes, obligaciones y contratos que regula, así como las sociedades mercantiles.
Administración III (3o)	Admón. II	6	El estudiante señalará la problemática existente en las organizaciones, analizará, diseñará o rediseñará la estructura organizacional y formulará el manual de organización.
Contabilidad III (3o)	Contabilidad II	12	El alumno aplicará los principios de contabilidad para el procesamiento, evaluación y presentación de eventos económicos cuantificables en unidades monetarias relacionadas con el activo, el pasivo y las cuentas de orden.

**PLAN DE ESTUDIO DE LA LICENCIATURA  
DE ADMINISTRACION (TRONCO COMUN 1993-95)**

ASIGNATURA (SEM)	REQUISITOS	CREDITOS	OBJETIVO DEL CURSO
Matemáticas III (4o)	Ninguno	6	El alumno evaluará los modelos financieros aplicando los principios matemáticos referentes a la variación del valor del dinero en el tiempo.
Informática III (3o)	Informática II	6	El alumno evaluará los recursos de software y estrategias existentes para la solución de problemas de las organizaciones por medio de sistemas de información.
Estadística I (3o)	Ninguno	6	El alumno aplicará y evaluará los principios estadísticos para resolver problemas generales.
Economía II (3o)	Ninguno	6	El alumno explicará las interrelaciones fundamentales entre macro y microeconomía, analizará los principales aspectos microeconómicos de la empresa.
Derecho II (4o)	Ninguno	6	El alumno analizará la necesidad e importancia del derecho mercantil, las personas que intervienen, los actos de comercio, la empresa y sus elementos, los contratos mercantiles, los títulos y operaciones de crédito determinando su aplicación.
Humanística I (3o)	Ninguno	8	El alumno analizará su formación como persona y fortalecerá sus virtudes, valores y actitudes, de ser para hacer, en su desarrollo profesional.
Administración IV (4o)	Admón. III	6	El alumno analizará, diseñará o rediseñará procedimientos administrativos, simplificará y distribuirá áreas de trabajo y formulará el manual de procedimientos y el instructivos de formas.

**PLAN DE ESTUDIO DE LA LICENCIATURA  
DE ADMINISTRACION (TRONCO COMUN 1993-95)**

ASIGNATURA (SEM)	REQUISITOS	CREDITOS	OBJETIVO DEL CURSO
Contabilidad IV (4o)	Contab.III	12	El alumno evaluará el patrimonio o capital contable y los elementos que lo integran; de las sociedades mercantiles y otras organizaciones, su aplicación y presentación en los estados financieros.
Estadística II (4o)	Estadística	6	El alumno inferirá las características de una población, con base a la información contenida en una muestra.
Derecho III (4o)	Ninguno	8	El alumno analizará el derecho laboral; examinará y diferenciará su régimen jurídico e identificará en la práctica los conceptos correspondientes a esta disciplina jurídica.

**6.3. PLAN DE ESTUDIO DE LA LICENCIATURA  
DE ADMINISTRACION (U AL X SEM. 1993-95)**

ASIGNATURA (SEM)	REQUISITOS	CREDITOS	OBJETIVO DEL CURSO
Personal I (5o)	Ninguno	8	El alumno diseñará sistemas de planeación, integración, desarrollo y evaluación del desempeño del personal y seleccionará las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
Mercadotecnia I (5o)	Ninguno	8	El alumno explicará los conceptos y el desarrollo de la mercadotecnia, su interrelación con otras áreas funcionales y analizará los factores del ambiente externo en la mercadotecnia.
Matemáticas IV (5o)	Ninguno	8	El alumno formulará y resolverá modelos de determinísticos y probabilísticos utilizando la metodología de investigación de operaciones.
Economía III (5o)	Ninguno	6	El alumno explicará la dinámica económica del país y sus problemas evaluando en forma crítica el funcionamiento sectorial, así como el de la política económica.
Humanística II (5o)	Ninguno	6	El alumno aplicará los principios básicos de las ciencias del comportamiento humano en las organizaciones a la dirección y supervisión de subalternos a fin de conducirlos a la consecución de objetivos organizacionales.
Personal II (6o)	Personal I	8	El alumno comprenderá los objetivos y ámbitos de la función de admón. de personal; realizará análisis de puestos, diseñará y operará sistemas de admón. de sueldos, salarios y prestaciones de pago al personal; así mismo aplicará la legislación vigente sobre su seguridad social tanto en el sector público como en el privado.

**PLAN DE ESTUDIO DE LA LICENCIATURA  
DE ADMINISTRACION (U AL X SEM. 1993-95)**

ASIGNATURA (SEM)	REQUISITOS	CREDITOS	OBJETIVO DEL CURSO
Finanzas I (6o)	Contabilidad IV	8	El alumno analizará e interpretará los estados financieros y aplicará los fundamentos y técnicas de la admón. financiera circunscritas a la admón. del capital de trabajo para la toma de decisiones.
Compras y Abast. (6o)	Ninguno	8	El alumno explicará los conceptos aplicará las técnicas de admón. nacional e internacional de compras y abastecimientos y analizará su relación con otras áreas funcionales de la organización.
Fiscal I (6o)	Ninguno	8	El alumno anunciará el marco constitucional, doctrinal y legal para la aplicación de las leyes fiscales.
Administración U (7o)	Ninguno	8	El alumno aplicará los conceptos básicos de la dirección, sus principios, sus reglas y técnicas en situaciones reales.
Mercadotecnia III (7o)	Mercadotecnia II	8	El alumno aplicará los diferentes sistemas de información de mercadotecnia para la toma de decisiones.
Operaciones I (7o)	Comp. y Abast	8	El alumno aplicará la admón. de producción para la obtención de bienes y servicios y los diferentes sistemas de control en el área de producción.
Costos (7o)	Ninguno	8	El alumno analizará y evaluará los sistemas de costos en las organizaciones, utilizando cada parte de los mismos como base para la toma de decisiones.
Fiscal II (7o)	Fiscal I	8	El alumno será capaz de interpretar los derechos y obligaciones de las soc. mercantiles en torno al imp./la renta y al imp. al activo y tomar decisiones sobre estas.

**PLAN DE ESTUDIO DE LA LICENCIATURA  
DE ADMINISTRACION (U AL X SEM. 1993-95)**

ASIGNATURA (SEM)	REQUISITOS	CREDITOS	OBJETIVO DEL CURSO
Administración VI (8o)	Admón. V	8	El alumno aplicará las diferentes técnicas de integración y desarrollo humano.
Mercadotecnia IV (8o)	Merc. III	8	El alumno evaluará y aplicará la planeación estratégica de mercadotecnia acorde a las condiciones del mercado nacional e internacional.
Operaciones II (8o)	Oper. I	8	El alumno determinará el alcance de la filosofía de calidad y sus efectos en las organizaciones.
Presupuestos (8o)	Costos	8	El alumno estará capacitado para diseñar, organizar, implementar, dirigir y controlar un sistema de presupuestos en cualquier entidad.
Administración VII (9o)	Ninguno	8	El alumno aplicará los fundamentos de la auditoría administrativa con diversos enfoques y sus diferentes técnicas.
Administración VIII (9o)	Ninguno	8	El alumno evaluará el papel que juega la micro, pequeña y mediana empresa en el ámbito nacional e internacional.
Finanzas II (9o)	Finanzas I	8	El alumno identificará las bases de la administración financiera, interpretará los fenómenos financieros de la sociedad mexicana y propondrá soluciones específicas en relación con las necesidades de financiamiento o inversión a mediano y largo plazo.
Administración IX (10o)	Admón. VII	8	El alumno podrá realizar auditorías administrativas en distintas organizaciones.

**PLAN DE ESTUDIO DE LA LICENCIATURA  
DE ADMINISTRACION (U AL X SEM. 1993-95)**

ASIGNATURA (SEM)	REQUISITOS	CREDITOS	OBJETIVO DEL CURSO
Administración X (10o)	Admón. VIII	8	El alumno demostrará la importancia del desarrollo empresarial y de la coordinación entre las organizaciones para el incremento de la competitividad.
Finanzas III (10o)	Finanzas II	8	El alumno aplicará los conceptos, principios y técnicas fundamentales de la formación, desarrollo y evaluación de proyectos de inversión para la creación o crecimiento de empresas.

**6.4. Reglamento para los alumnos de la Escuela de Administración de la Universidad Don Vasco.**

**ARTICULO 1** Cualquier persona sana física y mentalmente, con deseos de superación, sin distinción de raza, creencia y filiación política, podrá ser inscrito en la Universidad.

**ARTICULO 2** Se entiende por alumno aquél que, habiendo cumplido con los requisitos que marque en su momento la Universidad, haya quedado registrado o inscrito en alguno de los grados de la Licenciatura.

**ARTICULO 3** Se entiende por registro de alumno en el sistema incorporado, el acto por medio del cual la U.N.A.M. reconoce la inscripción del mismo, hecha en esta Institución.

**ARTICULO 4** Cuando una persona no haya entregado su documentación completa o no haya cubierto las cuotas correspondientes, no podrá considerarse como alumno, por lo tanto no tendrá ninguno de los derechos que como tal le confiere esta Universidad.

**ARTICULO 5** No se podrá inscribir de manera condicional a ningún alumno, ya que por acuerdo del H. Consejo Universitario de la U.N.A.M. no existe la calidad de alumnos oyentes.

**CAPITULO 6** Los aspirantes a ingresar a esta Universidad y cuyos estudios previos se hayan realizado en Instituciones ajenas a la U.N.A.M., deberán satisfacer los requisitos establecidos por la D.G.I.R.E.

**ARTICULO 7** El alumno que no haya cumplido con los trámites correspondientes en las fechas que para tal efecto se haya establecido, perderá el derecho a ser registrado como alumno durante el ciclo escolar correspondiente.

**ARTICULO 8** Al alumno inscrito fuera de tiempo, se le anotará como faltas todas las clases tenidas desde el principio de curso.

**ARTICULO 9** El alumno podrá ser promovido para cursar el siguiente semestre escolar, si como máximo adeuda dos asignaturas del curso anterior, pero no podrá cursar aquellas asignaturas que estén afectadas por la seriación.

**ARTICULO 10** Son derechos de los alumnos:

a) Ser tratados con el respeto debido a la dignidad humana, por directores, maestros y demás personal, sin ninguna distinción.

b) Recibir de las autoridades la debida orientación en sus problemas escolares o de alguna otra índole.

c) Recibir el servicio educativo que la Institución proporciona, bajo las condiciones establecidas en este reglamento.

d) Tener maestros capacitados en cada una de las asignaturas, puntuales en sus horarios y que expongan de manera completa los programas de cada materia, en el contexto del plan de estudios vigente buscando la consecución de su perfil profesional.

e) Hacer uso de los servicios auxiliares que la escuela proporciona: estacionamiento, biblioteca, cafetería, actividades deportivas y culturales, etc., ajustándose a los requisitos establecidos.

f) Pedir al inicio del curso a cada maestro el programa desglosado de la materia que se va a cursar y que se comente en todos los puntos que trate.

g) Nombrar representantes del grupo, quienes se encargarán de canalizar ante su Director Técnico las inquietudes, peticiones, observaciones, sugerencias, quejas, etc. que en el grupo consideren pertinentes.

h) Reportar ante su Director Técnico, a través de su jefe de grupo cualquier anomalía en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

i) Hacer sugerencias y peticiones en forma respetuosa a las autoridades, presentar sus observaciones, necesidades y alternativas de solución y obtener respuesta oportuna.

j) Hacer los exámenes o evaluaciones ordinarios y extraordinarios siempre y cuando haya cubierto sus pagos correspondientes y tenga su ficha que les da derecho a presentarlos.

k) Tener acceso a la revisión de sus pruebas de trabajo, de investigación, tareas y demás elementos, motivo de evaluación, para solicitar las aclaraciones y rectificaciones cuando sea conducente ante su Director Técnico.

l) No deberá buscar a sus maestros en su domicilio o trabajo particular, para tratar asuntos relacionados con la escuela.

m) Respetar y conservar en buen estado las instalaciones, mobiliario y equipo que son para uso y servicio de los alumnos (laboratorios, biblioteca, cafetería, sanitarios, aulas, etc.)

n) No fumar en áreas de servicio común (aulas, laboratorios, biblioteca, auditorio, etc.)

o) No introducir alimentos y/o bebidas a los salones de clases, biblioteca, laboratorios y auditorio.

p) Aquellos alumnos que usen cualquier vehículo en la escuela deberán conducir a velocidad mínima y no estacionarse en los lugares señalados como prohibidos, no alterar el orden con el sonido del claxon o con sus equipos de sonido.

q) Cubrir las cuotas mensuales asignadas durante los primeros diez días del mes.

r) Presentarán todos sus exámenes sin recibir ayuda fraudulenta.

s) No falsificarán certificados, boletas de examen, calificaciones o documentos análogos.

t) No usarán documentos falsificados en beneficio propio aún cuando la falsificación sea imputable a terceros.

u) Notificar por escrito a su Director Técnico la determinación de abandonar los estudios (en su caso).

## SANCIONES

**ARTICULO 13** Es causa de sanción el hacer uso inadecuado de sus derechos o el incumplimiento de sus obligaciones, así como cualquier acto que lesione el honor y buen nombre de la Escuela, las vejaciones o malos tratos que unos alumnos causen a otros, la falta de respeto a profesores, empleados del plantel o visitantes, la realización de actos que interfieran las actividades educativas, la suplantación de personas, la sustracción de bienes pertenecientes a la Universidad, al personal o alumnos; los actos contrarios a la moral y la representación de la Universidad en cualquier tipo de actividad sin autorización.

**ARTICULO 14** Las sanciones a las que están sujetas los alumnos según la gravedad de la falta que cometan son:

- a) Amonestación verbal o escrita.
- b) Suspensión parcial y/o temporal en sus derechos escolares.
- c) Suspensión definitiva en alguna asignatura conservando el derecho a presentarla en examen extraordinario.
- d) Cancelación de la beca.
- e) Baja definitiva de la escuela.
- f) En caso de daño a las instalaciones o bienes de la Universidad, se cubrirá el costo del daño o se repondrá en especie, independientemente de la sanción a que se haga acreedor.

g) En caso de que algún alumno haya prestado o recibido ayuda fraudulenta en la realización de algún examen, la calificación se anula totalmente.

h) Los alumnos que no se encuentren al corriente en el pago de la colegiatura asignada, no podrán presentar ningún tipo de examen.

**ARTICULO 15** Son causas que causan la expulsión definitiva de la Universidad, independientemente de la gravedad de otras las siguientes:

a) Presentarse drogado, comerciar o hacer uso de cualquier tipo de droga dentro del Campus Universitario; así como portar cualquier tipo de arma.

b) Ingerir bebidas embriagantes o presentarse en estado de ebriedad dentro del Campus Universitario.

c) Mutilar el material de la biblioteca.

d) El exhibicionismo y/o morbosidad de relaciones entre ambos sexos o individualmente.

e) La manifestación de obscenidades o incultura consistentes en rayar, grabar, pintar o escribir en muros, puertas, ventanas, equipo, muebles o demás partes del edificio y bienes de la Universidad.

f) La reincidencia en faltas de cualquier especie.

g) La sistemática falta de asistencia, de interés y de aprovechamiento escolar.

ARTICULO 16 Estas sanciones serán aplicadas por el Director Técnico correspondiente, Autoridades Disciplinarias o en su caso por el Director General.

**6.5. Reglamento de los profesores de la Escuela de Administración.**

ARTICULO 1 El maestro que labore en esta escuela deberá tener una moralidad intachable, alto sentido de responsabilidad, cultura general aceptable y una indiscutible preparación en la materia que imparta.

ARTICULO 2 El maestro es ante todo un ejemplo, por lo que en su conducta tanto dentro como fuera de la Institución, deberá tener presente este hecho.

ARTICULO 3 Para su ingreso entregará oportunamente a su Director Técnico, la documentación exigida por la U.N.A.M.

ARTICULO 4 El personal docente solo podrá impartir cátedra previa autorización emitida por la D.G.I.R.E., conforme a los acuerdos de la Comisión de Incorporación y Revalidación de Estudios del H. Consejo Universitario.

ARTICULO 5 Las autorizaciones podrán ser definitivas o provisionales y se concederán por asignatura.

ARTICULO 6 Todos los profesores deberán tener autorización definitiva.

ARTICULO 7 Las autorizaciones definitivas permiten impartir cátedra en cualquier institución con estudios incorporados.

ARTICULO 8 Se sujetará al reglamento interno de la Universidad Don Vasco y a las disposiciones generales de la U.N.A.M.

ARTICULO 9 Las obligaciones principales de los profesores de la Escuela de Administración son:

a) Impartir educación y conocimientos bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de temas y problemas de interés regional y nacional, y desarrollar actividades conducentes a extender, con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura.

b) Tratar a los alumnos con el respeto que se les debe como personas, sin distinción de sexo, clase e ideología; imponiendo por otra parte su autoridad moral y científica sobre el grupo.

c) Observar las normas que marca el Reglamento Interno y las disposiciones que emanan de la D.G.I.R.E. (U.N.A.M.).

d) Elaborar los programas desglosados de sus materias y presentarlos a su Director Técnico antes del inicio de clases.

e) Dar a conocer al inicio del año escolar el programa desglosado, los objetivos del curso, la bibliografía correspondiente y el sistema de evaluación al Director Técnico y a sus alumnos.

f) Cumplir con el calendario académico, esto incluye: las horas de clase, período de exámenes ordinarios y extraordinarios, reuniones ordinarias y extraordinarias, firmas de actas y documentación, reuniones de academias, cursos de actualización y otros de acuerdo a los requerimientos de la escuela.

g) Firmar el libro de asistencias y registrar el tema a desarrollar antes de cada clase.

h) La duración de la clase es de 50 min. ó 100 min. en clase de dos horas.

i) Impartir las horas-clase que establece el programa de su asignatura según el horario convenido con la institución. No se computará como asistencia la del profesor que llegue a clase con un retraso mayor a 10 min.

j) Formar parte del jurado de examen, llenar y firmar las actas correspondientes y retirarlas en el tiempo establecido a las autoridades del Plantel.

k) Enriquecer y actualizar sus conocimientos en las asignaturas que imparta y en métodos didácticos.

l) Defender la autonomía de la Universidad y la libertad de cátedra, velar por su prestigio, contribuir al conocimiento de su filosofía e historia y fortalecerla en cuanto a institución dedicada a la enseñanza, la investigación y la difusión de la cultura.

m) Estimular y orientar al alumno en la investigación científica y en la documentación bibliográfica, utilizando al máximo tanto laboratorios como talleres y biblioteca.

n) Informar periódicamente a la Dirección Técnica sobre la marcha general del grupo, indicando los casos problema en los aspectos disciplinarios y académicos.

o) Llevar un registro de asistencias y evaluaciones por cada grupo que imparta, dicho registro deberá ser firmado al finalizar cada mes y entregado a la Dirección Técnica del Plantel.

p) Los profesores de tiempo completo o medio tiempo, incluyendo laboratoristas o encargados de talleres, deberán presentar a su Director Técnico el programa de sus actividades al inicio de cada semestre.

q) Los profesores responsables de realizar prácticas en las asignaturas teórico-prácticas y los auxiliares de laboratorios y talleres deberán cumplir con todo lo dispuesto para el personal docente.

r) Realizar los exámenes ordinarios, extraordinarios y profesionales en la hora, fecha y lugar que fijen las autoridades del Plantel; entregar dichos exámenes calificados al tercer día de haberse realizado, en la Dirección Técnica del Plantel.

s) El maestro titular de la materia deberá aplicar personalmente los exámenes.

t) Los exámenes ordinarios y extraordinarios deberán comprender lo más importante y representativo del programa semestral.

ARTICULO 10 El maestro contará con el apoyo de la Dirección Técnica en cualquier determinación justa que haya tomado individual o colectivamente.

ARTICULO 11 No podrá encomendarse a un profesor de enseñanza oral (materias teóricas) por más de 16 horas.

ARTICULO 12 Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas o no a sus propios alumnos u otros de esta misma escuela.

ARTICULO 13 Ningún profesor deberá citar o recibir a los alumnos en su casa, negocio u otro trabajo para tratar asuntos académicos.

ARTICULO 14 Entregará oportunamente a su Director Técnico los cuestionarios o trabajos que desee se le impriman.

ARTICULO 15 Se tiene prohibido entrar al salón de clase con alimentos, así como fumar en áreas de servicio común (salón de clase, laboratorio, biblioteca, etc.)

ARTICULO 16 Presentará a la Dirección de la escuela la solicitud de licencia o la renuncia a su cargo.

ARTICULO 17 El maestro que revele irresponsabilidad no asistiendo en forma normal al desarrollo de las clases,

incapacidad científico-pedagógica o lesione gravemente la moral, será removido de esta Universidad.

ARTICULO 18 La Coordinación Académica supervisará periódicamente el desarrollo de los programas y planes de estudio.

## CAPITULO 7

### SITUACION ACTUAL DE LA FORMACION INTEGRAL DEL DOCENTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION

En el presente apartado se presentan los resultados obtenidos del caso práctico de la presente investigación en donde se manejan diferentes puntos como son:

a).- Los cursos en los cuales han participado los profesores de la Escuela de Administración.

b).- El diseño del cuestionario y los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los alumnos de esta escuela.

c).- El diseño del cuestionario y los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los profesores.

d).- Las respuestas obtenidas del cuestionario aplicado al Director Técnico.

#### **7.1. Cursos en los cuales han participado los profesores de la Escuela de Administración.**

Entre los cursos que se han impartido a los profesores de esta escuela es el Congreso Nacional Académico en Administración, Contaduría e Informática con el lema de "Innovaciones en Docencia" en el cual se trataron diversos temas relacionados con la actividad del docente siendo el conferencista el Lic. Sérvulo Anzola Rojas con maestría en Administración, Director del Programa Emprendedor y Encargado del Centro de Educación Continua, División de Administración y Ciencias Sociales del Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM). Campus Monterrey.

## INNOVACIONES EN DOCENCIA.

En éste curso los temas que se trataron fueron:

### I.- Perfil del maestro.

- a).- Objetivos del maestro.
- b).- Rol principal del maestro.

Este tema se enfocó principalmente a las características que el profesor debe de tener entre las cuales se mencionaron: la capacidad organizativa con el fin de que le permita llevar un control sobre el tiempo y las actividades, así como la confiabilidad de sus propios recursos y aptitudes para el logro de los objetivos.

Debe poseer la habilidad de comunicación e interrelación con los demás ya sea de forma oral o escrita, por lo tanto, debe de tener cierto grado académico que le permita desarrollar una buena labor educativa, conscientes del impacto de sus actividades ante la sociedad e igualmente poseer don de mando y habilidades de concertador.

Los objetivos del maestro culminan en una serie de metas que debe alcanzar para lograr expresar plenamente su espíritu de docente a sus alumnos.

El rol principal del profesor que se trató en este curso, señala que es el de poder formar íntegramente a sus alumnos.

### II.- Organización y metodología para asesorar.

Este tema se trató principalmente sobre la forma en que debe de actuar los asesores, para esto, es importante que el

educador mantenga un orden para la organización de su trabajo, a través de una secuencia lógica de sus actividades.

De igual forma, se señaló que es necesario que el profesor conozca la manera en que se estructuran los temas, las unidades de estudio, las metodologías y los procedimientos de aprendizaje específicos para trabajar y se recomienda al profesor que al asesorar mantenga un control sobre el manejo de los temas así como el contenido de cada unidad.

### III.- Procedimientos para la enseñanza-aprendizaje.

- a).- Seguimiento de los temas de estudio.
- b).- Planeación del programa analítico.
- c).- Programa de enriquecimiento docente.

El propósito de este apartado fué de que el profesor pudiera diseñar un programa que le permitiera distribuir los temas de tal forma que le permita un buen funcionamiento de manera que sean vistos en forma completa e integral.

Además debe de existir un seguimiento de los temas a medida de que estos se vayan desarrollando, de tal manera que se supervise la comprensión y aplicación de los conceptos teóricos por parte de los alumnos.

Se explicó además que el programa analítico es una herramienta que le permite al alumno aplicar objetivamente todos los temas vistos, por lo tanto, se concientizó al docente para que de cierta forma guíe paso a paso a sus educandos sobre los lineamientos del plan.

Y de igual forma se concientizó al profesor quien guía a los alumnos en el desarrollo de su programa, facilitando la enseñanza-aprendizaje.

Otro de los cursos que se impartieron fué el "Diplomado en Docencia Universitaria" este curso tuvo una duración de 108 hrs. de trabajo efectivo el cual constó de 36 sesiones teniendo como objetivo:

"Desarrollar la habilidad teórico-práctica del maestro en su práctica docente para lograr la excelencia cotidiana".

Este plan de estudios se integró por 15 materias organizadas en cuatro áreas diferentes, las cuales a su vez se integraron por varios cursos como son:

*I.- Area de fundamentos teóricos.*

- a).- Filosofía de la educación.
- b).- Comunicación y Educación.

*Objetivo del área.* Conocerá y manejará los elementos teórico-filosóficos y de comunicación que fundamenta la práctica educativa a nivel universitario, señalando su naturaleza y necesidad en la conformación de cualquier modelo educativo y valorando la importancia que tiene su conocimiento y aplicación por parte de cada docente.

*II.- Area de motivación.*

- a).- Excelencia.
- b).- Creatividad.
- c).- Emprendedores.

d).- Actitudes docentes.

*Objetivo del área.* Identificará y asumirá su identidad propia como docente universitario, como elemento necesario para facilitar el logro de los objetivos del aprendizaje, desarrollo de habilidades, formación de actitudes positivas y valores, y principalmente el deseo de "aprender a aprender" él mismo y los estudiantes.

### III.- Area de sistematización.

- a).- Diseño curricular.
- b).- Planeación de un curso.
- c).- Planeación de una clase.
- d).- Evaluación.
- e).- Investigación.

*Objetivo del área.* Conocerá y aplicará las teorías y técnicas de planeación, evaluación educativa e investigación, en la conformación y/o análisis de mapas curriculares y cartas descriptivas en forma genérica y en la planeación de un curso o una clase en forma específica.

### IV.- Area de didáctica.

- a).- Didáctica general.
- b).- Métodos y técnicas de enseñanza.
- c).- Trabajo en equipo.
- d).- Didáctica aplicada.

*Objetivo del área.* Manejará los diversos recursos didácticos como elementos auxiliares en su desempeño como maestro

universitario, aplicando su elección adecuada bajo el criterio del logro de los objetivos educacionales propuestos.

Expositor catedrático de la Escuela Profesional de Comercio y Administración A.C., incorporada a la Universidad de Guanajuato con sede en la Cd. de León, Guanajuato.

7.2. Metodología de la investigación realizada a los alumnos de la Escuela de Administración.

Para poder llevar a cabo la investigación de los alumnos de esta escuela que en total son 676 (sep. 93 - julio 94) se tomó solamente una muestra, éste muestreo fué de tipo estratificado ya que se tomó como estrato cada uno de los semestres en que se encontraban los alumnos, puesto que los jóvenes que cursan del 6o. semestre en adelante se considera que conocen a más profesores que imparten las diferentes asignaturas en comparación con los alumnos de nuevo ingreso.

La muestra que se tomó fué de 100 alumnos ya que por medio de una regla de tres se pudo determinar cuantos de los alumnos de cada estrato se deberían de encuestar con el fin de obtener un 100% del total de ellos, es decir que:

SEMESTRE	No. ALUMNOS	%
10o.	103	15
8o.	110	16
6o.	147	21
4o.	134	19
2o.	<u>182</u>	<u>26</u>
	676	100%

se multiplicó el número de alumnos del estrato por cien y a la vez se dividió entre los 676.

El cuestionario se compone de 15 preguntas y cada una de ellas tiene 5 opciones de respuesta en donde los alumnos van a darles una calificación en forma cualitativa a sus profesores que va desde muy bien, bien, regular, mal y muy mal; las preguntas que se hacen es con el fin de tener bases para conocer el

desenvolvimiento del profesor dentro de su salón de clases, así como la preparación que reflejan ante sus alumnos y de ésta forma tener una idea del aprovechamiento que han tenido los profesores de los cursos que se les han impartido.

7.2.1. Diseño del cuestionario aplicado a los alumnos de la Escuela de Administración.

UNIVERSIDAD DON VASCO

LA FORMACION INTEGRAL DEL DOCENTE

ENCUESTA APLICADA A LOS ALUMNOS DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION.

El presente cuestionario forma parte importante de mi tesis profesional, por lo cual te agradezco que contestes esta encuesta con honestidad y seriedad. La información que tú me des será estrictamente confidencial.

Carrera: \_\_\_\_\_ Semestre: \_\_\_\_\_ Grupo: \_\_\_\_\_

Instrucciones. En las siguientes líneas escribe los nombres de los profesores que te imparten clases actualmente. Y en las preguntas siguientes, escribe una X dentro del paréntesis según sea tu respuesta correcta.

Nota. Es posible que a todos les puedas dar la misma calificación

- A.- \_\_\_\_\_
- B.- \_\_\_\_\_
- C.- \_\_\_\_\_
- D.- \_\_\_\_\_
- E.- \_\_\_\_\_
- F.- \_\_\_\_\_

1.-¿El maestro al iniciar el curso presentó con claridad el programa, los objetivos y la forma de evaluar?.

- a).- Muy bien. ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
  - b).- Bien. ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
  - c).- Regular. ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
  - d).- Mal. ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
  - e).- Muy mal. ( ) ( ) ( ) ( ) ( ) ( )
- 1      2      3      4      5      6

2.- ¿El maestro prepara bien su clase y demostró que domina la materia que imparte?

- |                |     |     |     |     |     |     |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| a).- Muy bien. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| b).- Bien.     | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| c).- Regular.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| d).- Mal.      | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| e).- Muy mal.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
|                | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |

3.- ¿Al exponer su clase el profesor lo hace con simpatía, buen humor, responsabilidad, manteniendo la disciplina y sin represión alguna?

- |                |     |     |     |     |     |     |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| a).- Muy bien. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| b).- Bien.     | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| c).- Regular.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| d).- Mal.      | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| e).- Muy mal.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
|                | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |

4.- ¿Las exposiciones del profesor son claras, entendibles y utiliza un lenguaje adecuado?

- |                |     |     |     |     |     |     |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| a).- Muy bien. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| b).- Bien.     | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| c).- Regular.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| d).- Mal.      | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| e).- Muy mal.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
|                | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |

5.- ¿El profesor trata de relacionar la teoría con la práctica y la vida cotidiana, así como también fomenta la discusión, la crítica y la libre desición?

- |                |     |     |     |     |     |     |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| a).- Muy bien. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| b).- Bien.     | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| c).- Regular.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| d).- Mal.      | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| e).- Muy mal.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
|                | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |

6.- ¿El profesor asiste puntualmente a sus clases?

- |                |     |     |     |     |     |     |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| a).- Muy bien. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| b).- Bien.     | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| c).- Regular.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| d).- Mal.      | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| e).- Muy mal.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
|                | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |

7.- ¿La presentación del profesor es adecuada?

- |                |     |     |     |     |     |     |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| a).- Muy bien. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| b).- Bien.     | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| c).- Regular.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| d).- Mal.      | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| e).- Muy mal.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
|                | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |

8.- ¿El trato del profesor con sus alumnos es de respeto, sin favoritismos, dirigiéndose a ustedes en términos afectivos?.

- |                |     |     |     |     |     |     |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| a).- Muy bien. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| b).- Bien.     | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| c).- Regular.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| d).- Mal.      | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| e).- Muy mal.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
|                | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |

9.- ¿El profesor mostró interés en el aprendizaje de sus alumnos motivándolos, estimulando la participación y resolviendo cualquier duda que se presenta?.

- |                |     |     |     |     |     |     |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| a).- Muy bien. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| b).- Bien.     | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| c).- Regular.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| d).- Mal.      | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| e).- Muy mal.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
|                | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |

10.- ¿Demuestra interés en su desempeño como profesor?.

- |                |     |     |     |     |     |     |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| a).- Muy bien. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| b).- Bien.     | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| c).- Regular.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| d).- Mal.      | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| e).- Muy mal.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
|                | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |

11.- ¿Sabe escuchar tus opiniones e inquietudes?.

- |                |     |     |     |     |     |     |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| a).- Muy bien. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| b).- Bien.     | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| c).- Regular.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| d).- Mal.      | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| e).- Muy mal.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
|                | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |

12.- ¿Es creativo en su desempeño como profesor?.

- |                |     |     |     |     |     |     |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| a).- Muy bien. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| b).- Bien.     | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| c).- Regular.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| d).- Mal.      | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| e).- Muy mal.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
|                | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |

13.- ¿Trata de aflorar la creatividad de sus alumnos?.

- |                |     |     |     |     |     |     |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| a).- Muy bien. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| b).- Bien.     | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| c).- Regular.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| d).- Mal.      | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| e).- Muy mal.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
|                | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

14.- ¿El profesor se considera como un miembro mas del grupo (ni superior ni inferior a sus alumnos) que comparte y aprenden juntos?.

- |                |     |     |     |     |     |     |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| a).- Muy bien. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| b).- Bien.     | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| c).- Regular.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| d).- Mal.      | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| e).- Muy mal.  | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
|                | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |

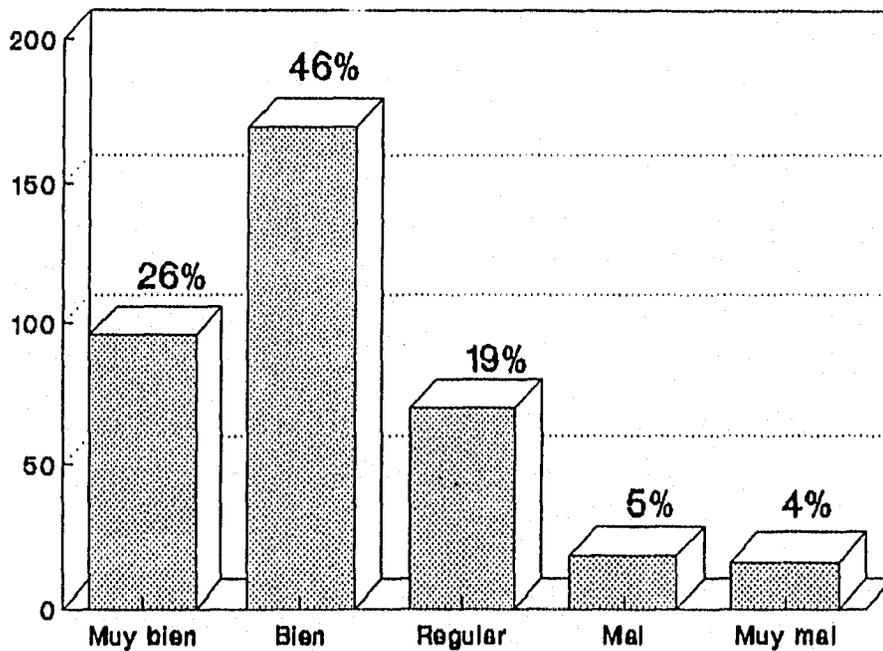
15.- ¿La actitud del profesor crea un ambiente de autoritarismo y se hace lo que él dice?.

- |                        |     |     |     |     |     |     |
|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| a).- Nunca.            | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| b).- De vez en cuando. | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| c).- Usualmente.       | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
| d).- Siempre.          | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) | ( ) |
|                        | 1   | 2   | 3   | 4   | 5   | 6   |

7.2.2. Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los alumnos de la Escuela de Administración.

1.- ¿El maestro al iniciar el curso presentó con claridad el programa, los objetivos y la forma de evaluar?.

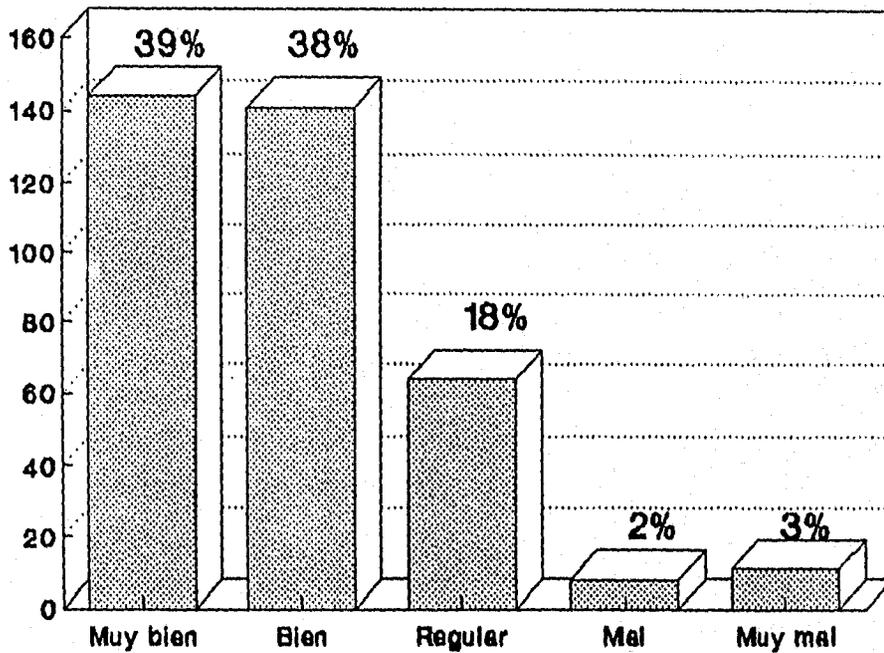
Se considera que es importante que los profesores expliquen a sus alumnos el programa que se va a seguir durante el semestre, así como también los objetivos que se pretenden alcanzar y la forma en que se va a evaluar. Ya que ésto les permitirá a los alumnos conocer la forma en que se va a trabajar y se podrán dar cuenta si han alcanzado o no dichos objetivos, los resultados obtenidos son los siguientes.



Gráfica 1

2.- ¿El maestro prepara bien su clase y demostró que domina la materia que imparte?.

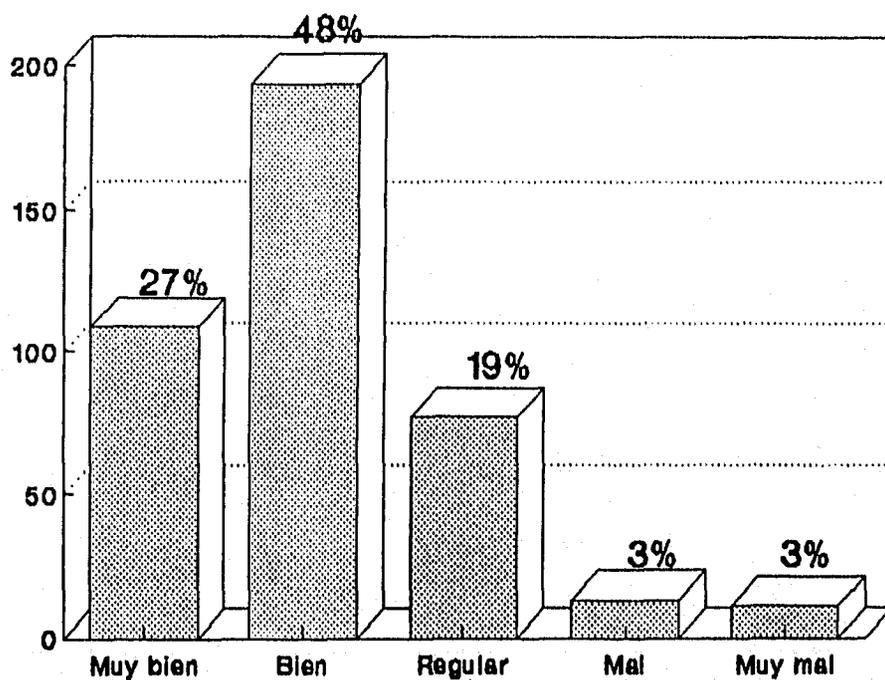
Con ésta pregunta se pretende conocer las opiniones de los alumnos sobre el dominio de los profesores en su materia, así como la forma en que éstos preparan su clase y las respuestas son las siguientes.



Gráfica 2

3.- ¿Al exponer su clase el profesor lo hace con simpatía, buen humor, responsabilidad, manteniendo la disciplina y sin represión alguna?.

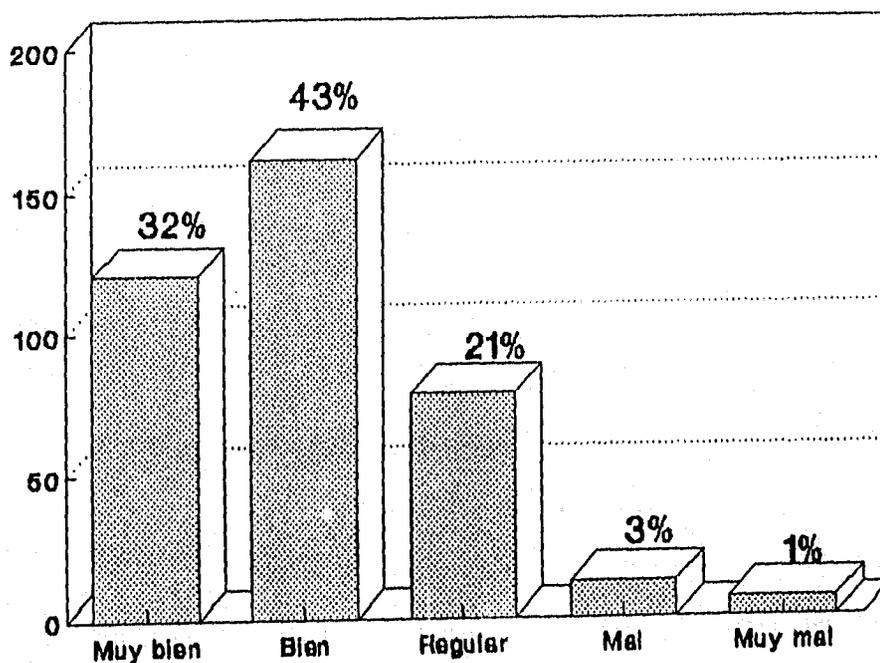
Por medio de ésta pregunta se pretende conocer cuáles son las opiniones de los alumnos sobre la forma en que los profesores imparten su clase, que en cierta forma es la actitud del profesor al exponer. Por lo tanto las respuestas son las siguientes.



Gráfica 3

4.- ¿Las exposiciones del profesor son claras, entendibles y utilizan un lenguaje adecuado?.

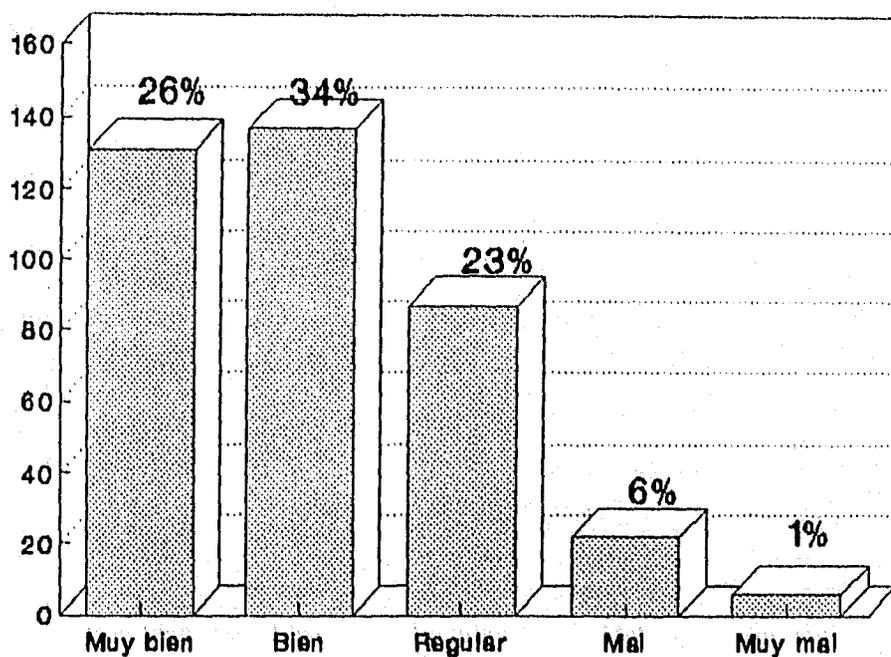
Es importante que los profesores expongan claramente sus clases, utilizando un lenguaje adecuado con la finalidad de que todos sus alumnos las entiendan. Los resultados son los siguientes.



Gráfica 4

5.- ¿El profesor trata de relacionar la teoría con la práctica y la vida cotidiana, así como también fomenta la discusión, la crítica y la libre decisión?.

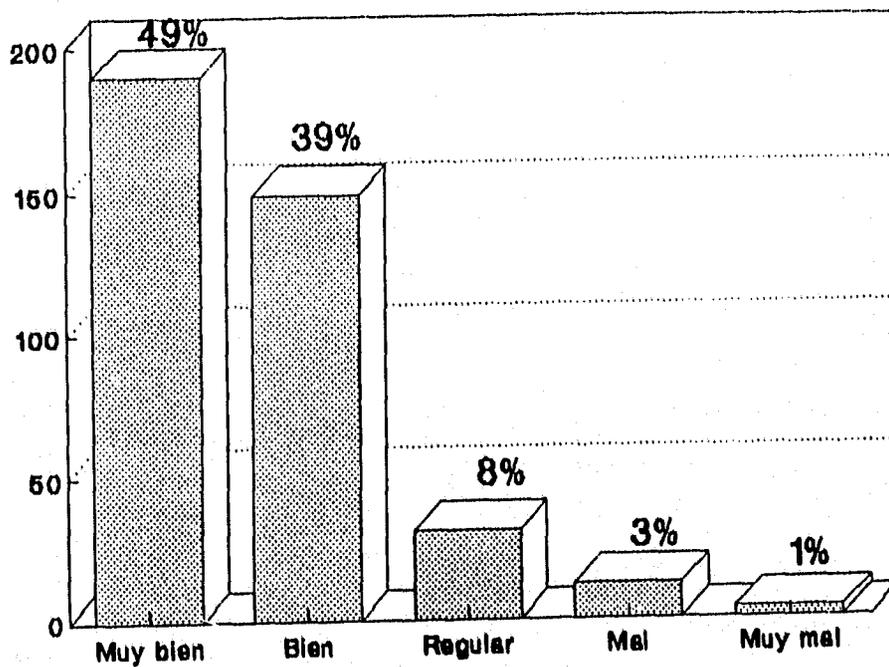
Es importante que los profesores traten de relacionar las clases teóricas con la práctica y la vida cotidiana, con el propósito de que los alumnos formen su propio criterio. Las opiniones de los profesores son las siguientes.



Gráfica 6

6.- ¿El profesor asiste puntualmente a sus clases?.

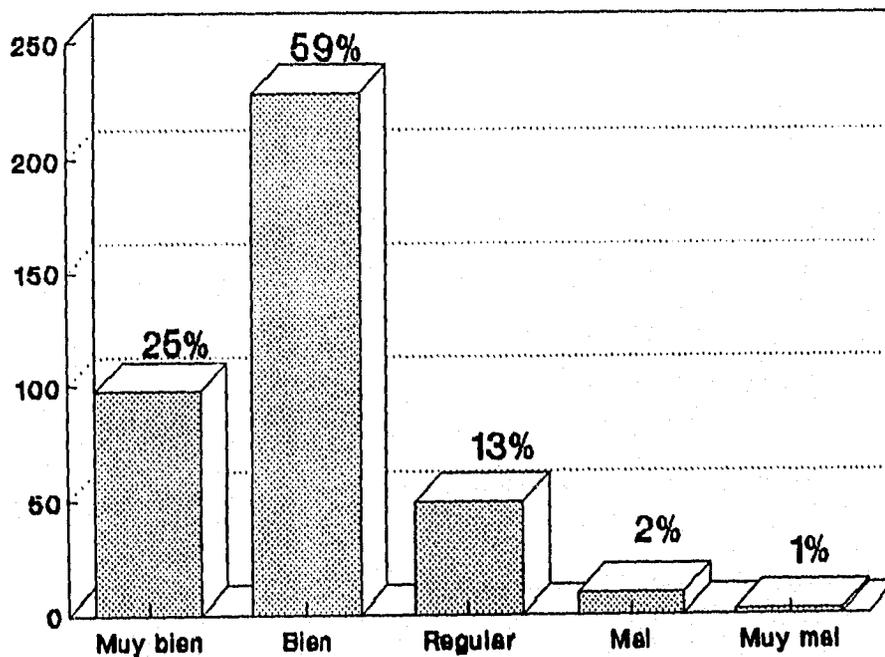
Por medio de ésta pregunta podemos darnos cuenta de la puntualidad de los profesores. A continuación se presentan las opiniones de los alumnos.



Gráfica 6

7.- ¿La presentación del profesor es adecuada?.

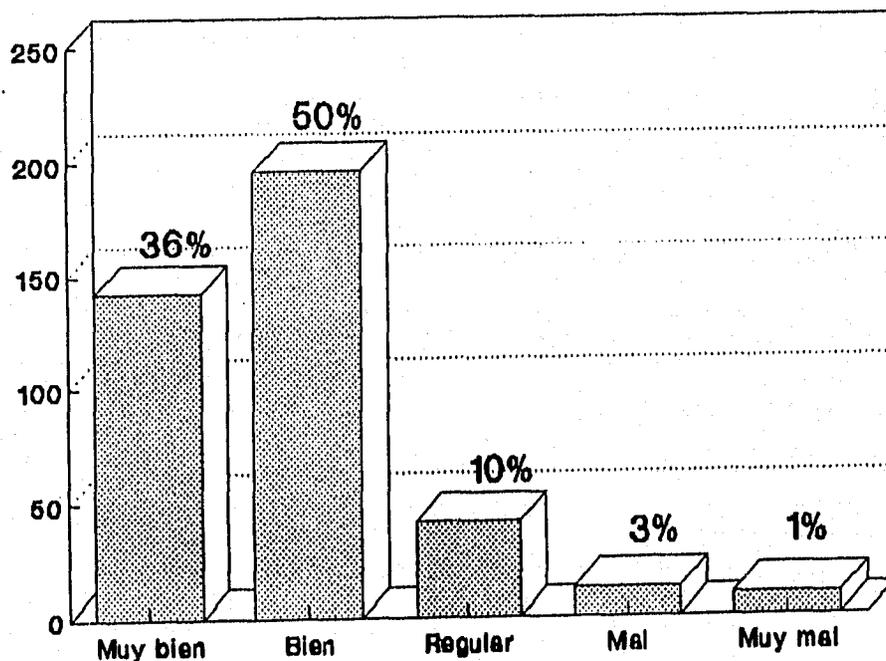
Es importante que la presentación del profesor sea adecuada con el propósito de causar una buena impresión a sus alumnos, por lo que se obtuvieron las siguientes respuestas.



Gráfica 7

8.- ¿El trato del profesor con sus alumnos es de respeto, sin favoritismos, dirigiéndose a ustedes en términos afectivos?.

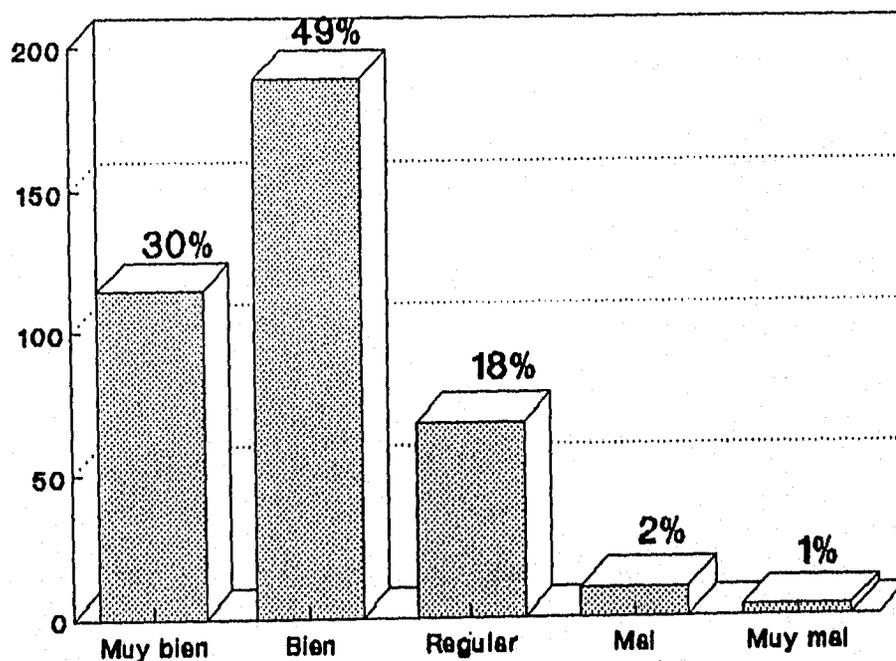
Es importante que exista una buena relación entre los profesores y alumnos dentro del salón de clases manteniendo un respeto mutuo y sin favoritismos hacia un determinado grupo de alumnos, con el propósito de crear un ambiente de cordialidad y respeto en su área de trabajo. Los resultados son los siguientes.



Gráfica 8

9.- ¿El profesor mostró interés en el aprendizaje de sus alumnos, estimulando la participación y resolviendo cualquier duda que se presenta?.

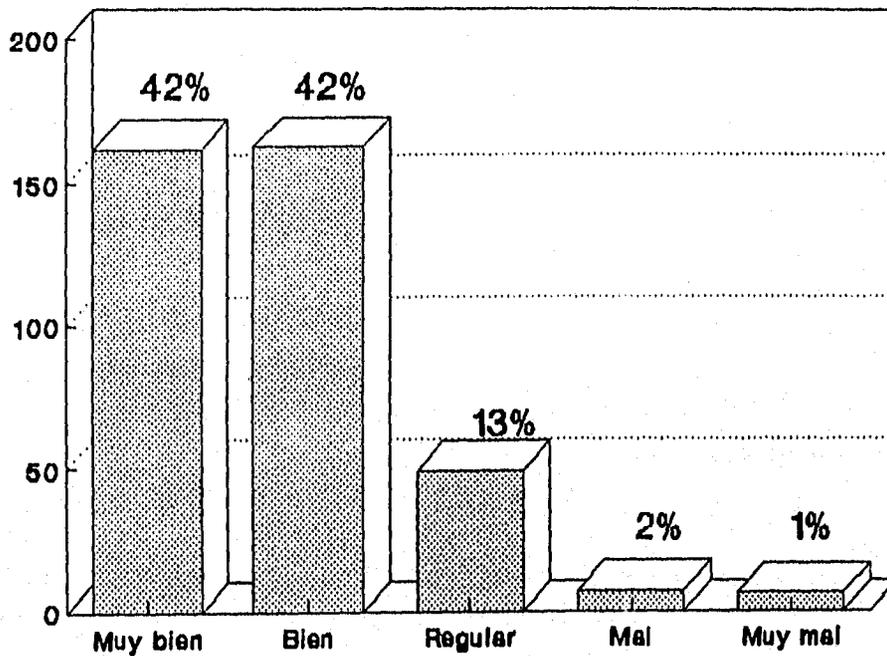
Es importante que los profesores se preocupen por el aprendizaje de sus alumnos, motivandolos a participar y resolviendo cualquier duda que se presente con el propósito de evitar confuciones posteriores. Los resultados que se obtuvieron son los siguientes



Gráfica 9

10.- ¿Demuestra interés en su desempeño como profesor?.

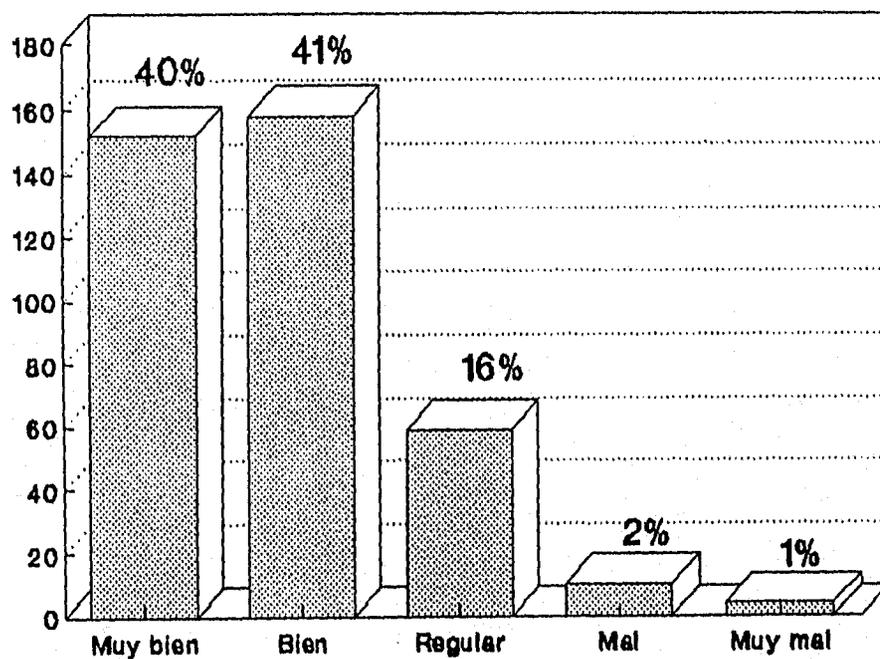
Es importante que los profesores demuestren interés en su desempeño como docentes ya que a través de una preparación continua les permitira mejorarse día a día. Los resultados de ésta pregunta son los siguientes.



Gráfica 10

11.- ¿El profesor sabe escuchar tus opiniones e inquietudes?.

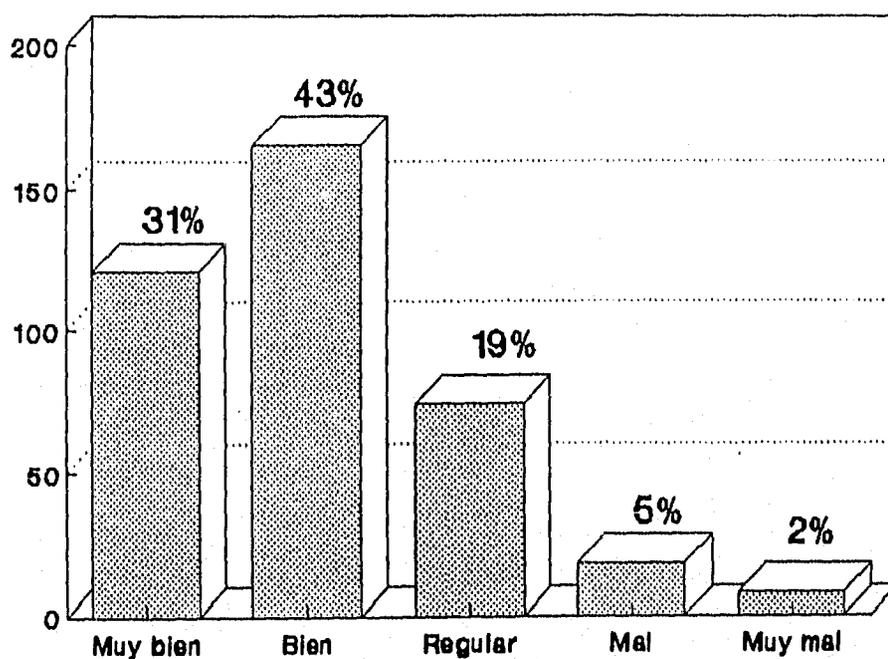
La finalidad de ésta pregunta es conocer si los profesores escuchan las opiniones e inquietudes de sus alumnos lo cual los hace sentir en confianza para dar sus puntos de vista. Las respuestas son las siguientes.



Gráfica 11

12.- ¿El profesor es creativo en su desempeño como docente?

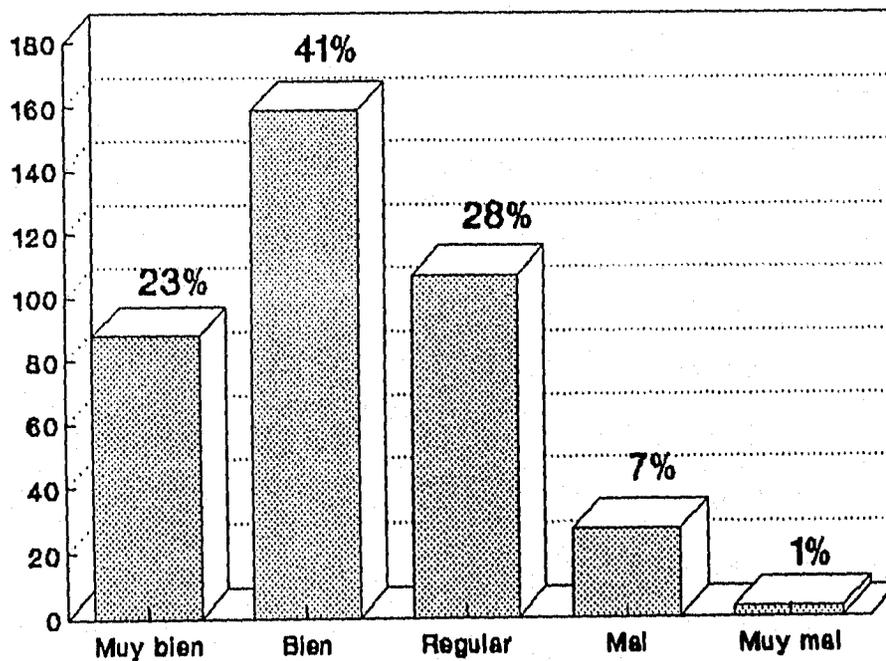
Es importante que el profesor sea creativo en el desempeño de su trabajo con el propósito de hacer más eficientemente la enseñanza de sus alumnos. Las respuestas obtenidas son las siguientes.



Gráfica 12

13.- ¿Trata de aflorar la creatividad de sus alumnos?.

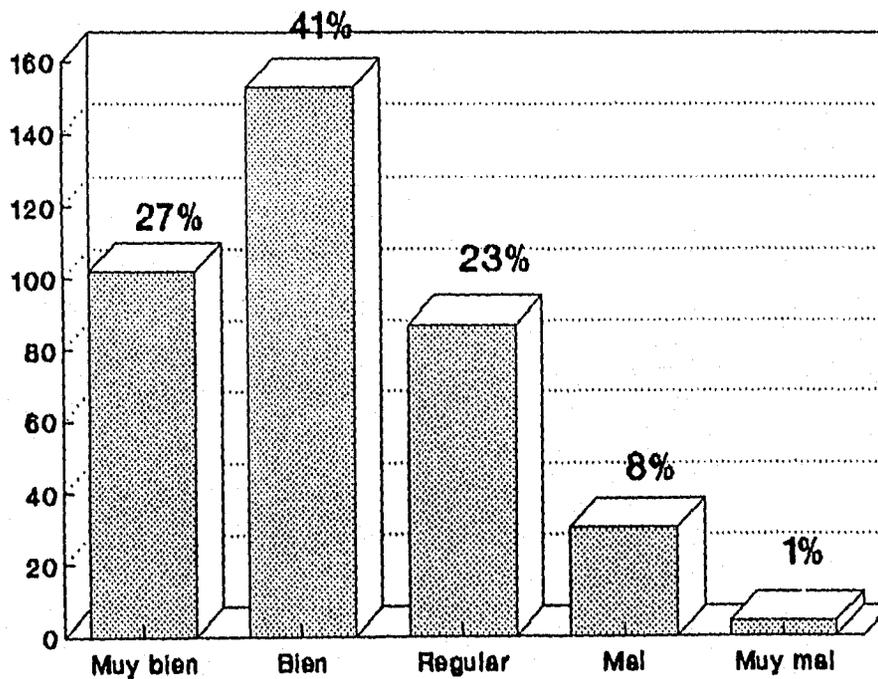
Además de que es importante de que los profesores sean creativos en su desempeño, éstos deben de ayudar a sus alumnos a despertar su creatividad lo cual les permitirá realizar cada vez mejor su trabajo. Las respuestas que se obtuvieron son las siguientes.



Gráfica 13

14.- ¿El profesor se considera como un miembro mas del grupo (ni superior ni inferior) que comparte y aprenden juntos?.

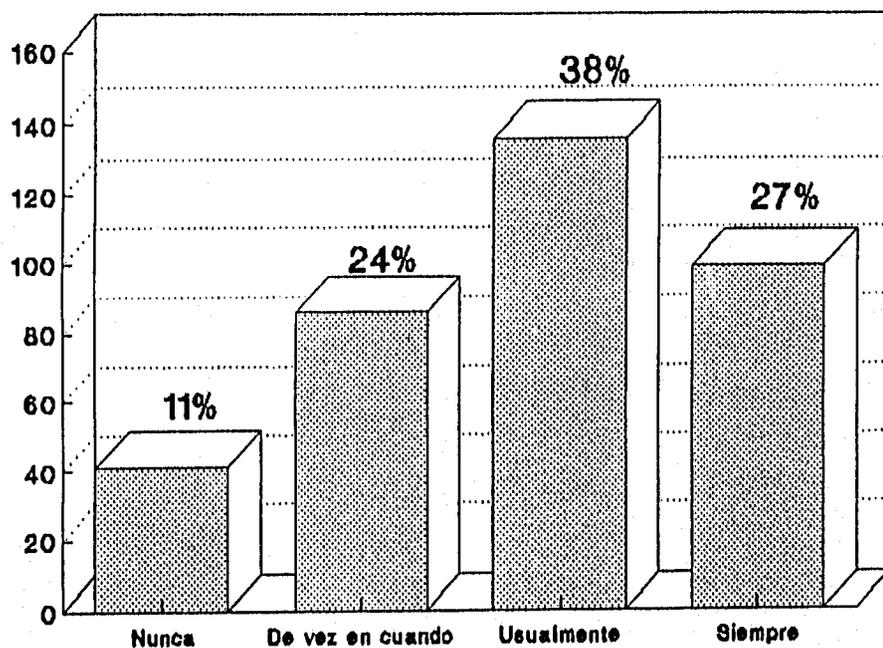
La finalidad de ésta pregunta es el de poder conocer cómo son las relaciones que se dan entre los profesores y los alumnos, si se consideran superiores a ellos o si se sienten que forman parte del grupo compartiendo y aprendiendo juntos. Las respuestas obtenidas son las siguientes.



Gráfica 14

15.- ¿La actitud del profesor crea un ambiente de autoritarismo y solo se hace lo que él dice?.

Por medio de ésta pregunta podremos darnos cuenta con que frecuencia imparten sus clases los profesores en forma autoritaria. Los resultados obtenidos son:



Gráfica 15

### 7.3. Metodología de la investigación realizada a los profesores de la Escuela de Administración.

Para obtener la información de los profesores de esta escuela se llevó a cabo un censo con el propósito de conocer las opiniones e inquietudes de todos ellos respecto a los cursos que se les han impartido.

El cuestionario que se les aplicó contiene 21 preguntas entre las cuales hay preguntas abiertas, cerradas y de opción múltiple, éstas nos permitirán conocer el trabajo que han realizado como profesores y se cuantificarán todas las respuestas que coincidan y se presentarán a través de gráficas y porcentajes para mayor claridad.





16.- ¿Preferiría usted que los cursos se impartieran en algún otro lugar fuera de la Universidad Don Vasco?.....( )

- a) Si
- b) No

17.- ¿Los horarios en que se imparten los cursos son accesibles para usted?.....( )

- a) Si
- b) No

18.- ¿En que meses preferiría que se impartieran los cursos?..( )

- a) Enero a Abril.
- b) Mayo a Julio.
- c) Agosto a Octubre.
- d) Noviembre a Diciembre.

19.- ¿Desempeña otro trabajo a parte del docente?.....( )

- a) Si
- b) No

20.- ¿Considera que su desempeño es reconocido por la Escuela de Administración?.....( )

- a) Si
- b) No

21.- ¿Qué propone para que los cursos sean cada vez mejor?\_\_\_\_\_

---

---

---

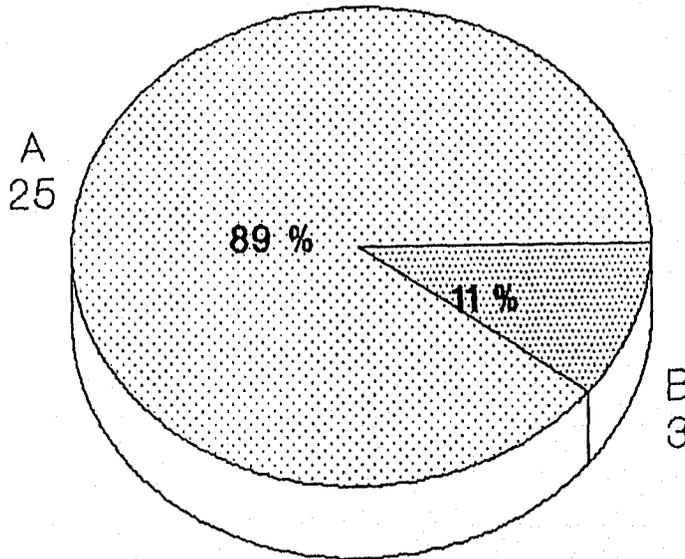
---

---

7.3.2. Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los profesores de la Escuela de Administración.

2.- ¿Ha trabajado anteriormente en la docencia?

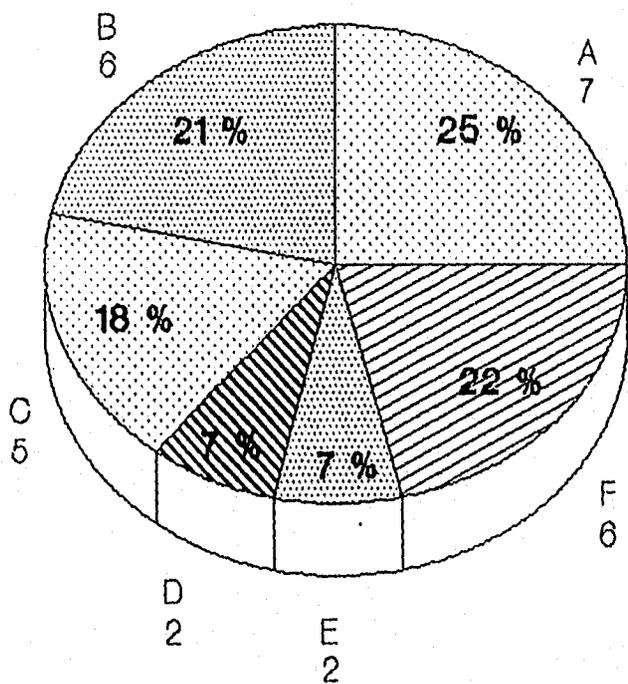
De acuerdo con las respuestas obtenidas a esta pregunta se puede observar que: A).- 25 profesores sí han trabajado como docentes por lo que nos permite contar con personas que han tenido experiencia en la impartición de su cátedra, y B).- solamente 3 profesores no han trabajado en ello sin embargo se pueden adaptar rápidamente a su trabajo.



Gráfica 16

3.- ¿Cuánto tiempo tiene desempeñando ésta labor?

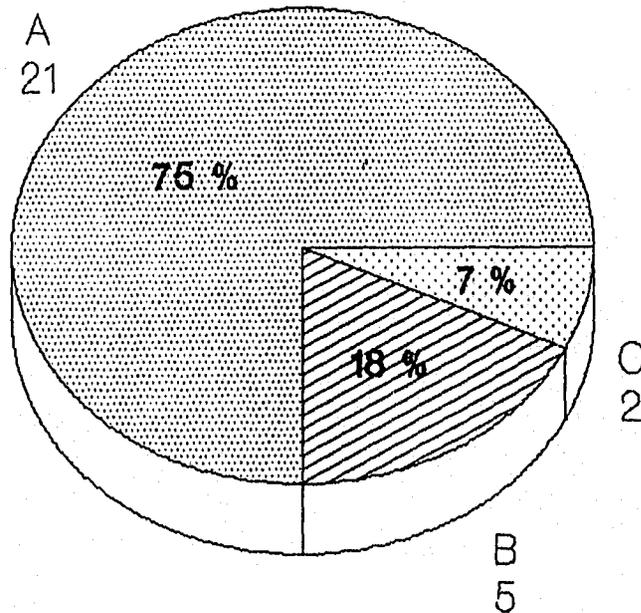
De acuerdo con la respuestas obtenidas a esta pregunta, se demuestra que: A).- 7 profesores tienen solamente entre 1 a 3 años desempeñándose como profesores; B).- 6 profesores tienen al rededor de 4 a 5 años; C).- 5 profesores han trabajado en esta actividad al rededor de 6 a 8 años; D).- 2 profesores tienen entre 9 y 10 años; E).- 2 profesores han desempeñado su trabajo como docentes de 11 a 13 años; y F).- 6 profesores tienen 14 años o quizás más trabajando como docentes. Y como podemos observar la mayoría de los profesores ya han desempeñando esta labor lo cual nos permite contar con personal con experiencia.



Gráfica 17

4.- ¿Usted elige las materias que va a impartir?

Tomando como base la respuestas aquí obtenidas, tenemos que: A).- 21 profesores eligen ellos mismos las materias que van a impartir lo cual les permite elegir las áreas que mas dominan de acuerdo con sus conocimientos, beneficiando así a sus propios alumnos los cuales son los que recibirán sus conocimientos; B).- 5 profesores contestaron que ellos no las eligen, sin embargo se considera que lo importante es que las materias que impartan sean relacionadas con su cátedra y C).- solamente 2 profesores contestaron que llegan a un acuerdo con la dirección para determinar las materias que van a impartir.

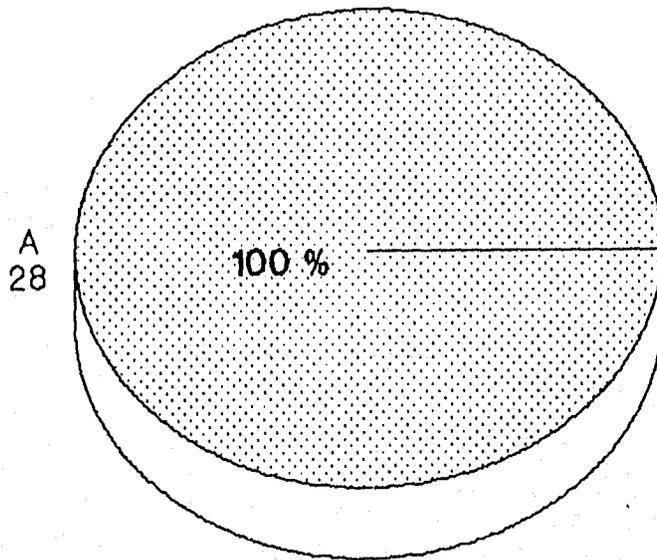


Gráfica 18

5.- ¿Son de su agrado las materias que imparte?

Es importante que a los profesores les agrade las materias que estén impartiendo, puesto que son ellos los encargados de transmitir sus conocimientos a sus educandos de lo contrario si a un profesor no le agrada la materia que se le asignó, es muy posible que no la imparta eficientemente.

Se ha observado que: A).- los 28 profesores sí les agrada la materia que imparten, no importando que esa materia no la hallan escogido ellos mismos.

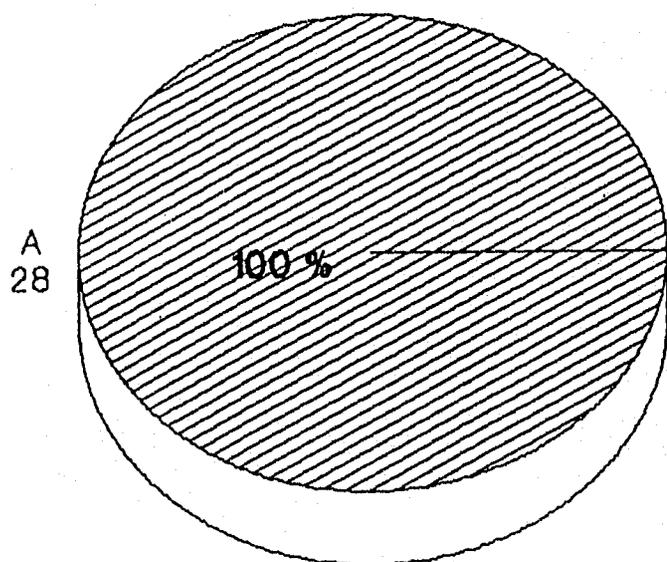


Gráfica 19

6.- ¿Las materia que imparten se relacionan con sus estudios?

Es importante que las materias que imparten los profesores estén relacionadas con sus estudios ya que esto les permite ofrecer lo mejor de sí mismos a sus educandos.

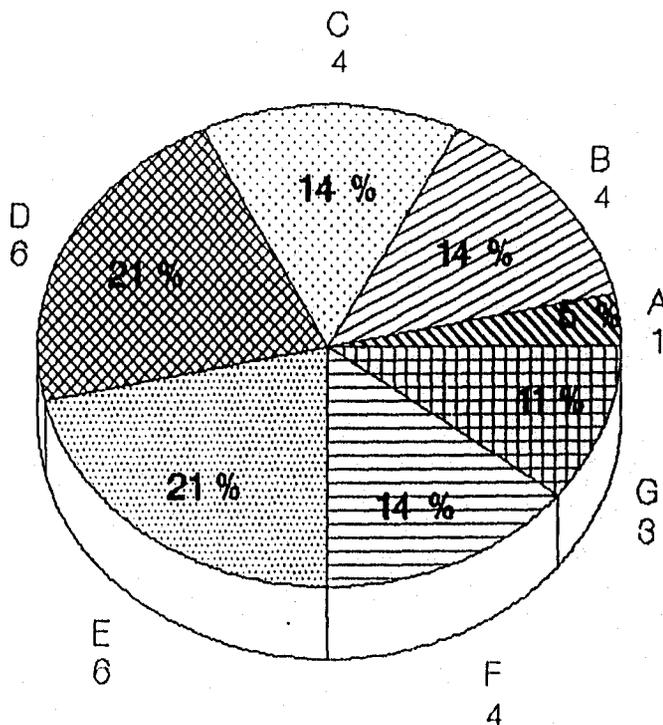
Por lo tanto las respuestas obtenidas de los 28 profesores nos indican que las materias que imparten sí se relacionan con sus estudios.



Gráfica 20

7.- ¿Cuánto tiempo tiene impartiendo clases en esta escuela?

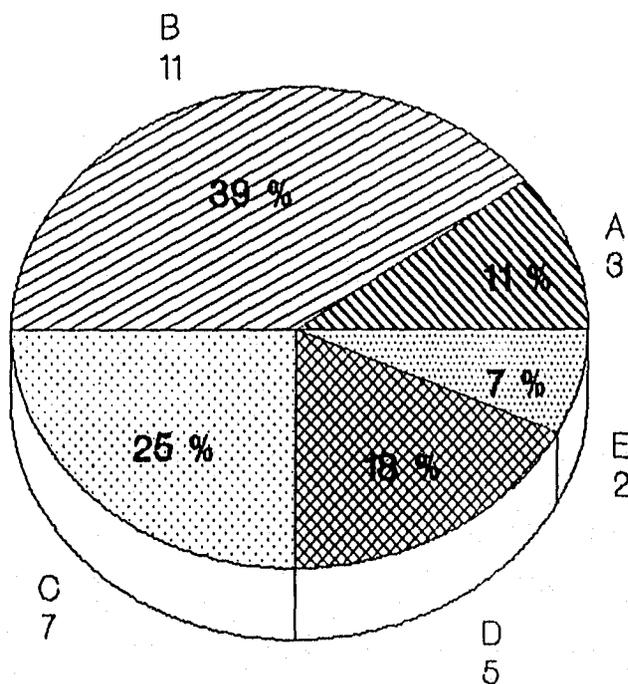
De acuerdo con los resultados obtenidos a esta pregunta se ha podido determinar el tiempo que tienen trabajando los profesores en esta escuela, por ejemplo: A).- un profesor tiene de 1 a 6 meses como docente de la Escuela de Administración; B).- 4 profesores tienen de 7 a 12 meses; C).- 4 profesores tienen trabajando de 1 a 2 años; D).- 6 profesores han trabajado de 3 a 4 años; E).- 6 profesores tienen 5 a 6 años; F).- 4 han trabajado de 7 a 8 años y G).- solamente 3 profesores tienen 9 o más años que forman parte de esta escuela.



Gráfica 21

8.- ¿Cuántas horas de clase imparte a la semana?

Por los resultados obtenidos y el análisis de cada uno se observa que: A).- 3 profesores imparten de 1 a 5 horas de clase a la semana; B).- 11 profesores imparten clases entre 6 a 10 horas; C).- 7 profesores imparten clases de 11 a 15 horas; D).- 5 profesores imparten de 16 a 20 horas y E).- solamente 2 profesores imparten de 21 horas o más a la semana.



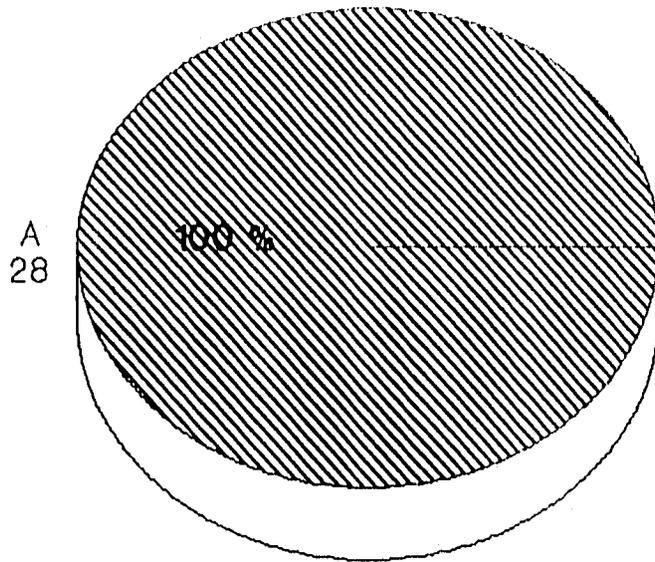
Gráfica 22

9.- ¿Considera que es importante participar en los cursos de formación que imparte la Escuela de Administración?

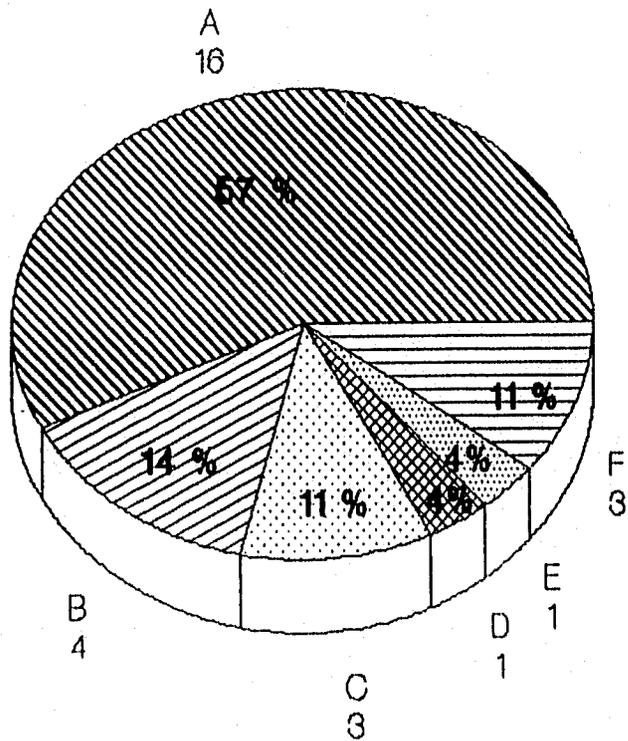
Se puede observar que las respuestas de los 28 profesores coinciden en que sí es importante participar en los cursos de formación que se han impartido, siendo importante esto para la escuela y para los alumnos el que los profesores estén conscientes de lo importante que es prepararse como profesores. (Ver gráfica 23)

¿Por qué?

Con las respuestas obtenidas nos demuestran que: A).- 16 profesores consideran que es importante participar en los cursos porque les permite actualizarse; B).- porque 4 profesores porque no han tenido conocimientos en docencia; C).- 3 profesores consideran que esto les permitirá actualizarse en beneficio propio y de los alumnos; D).- uno de los profesores no dio respuesta alguna; E).- un profesor señala que estos les permite detectar las posibles fallas y F).- 3 profesores indican que sí es importante participar en los cursos que les permiten desarrollarse y de esta forma no quedarse estancados en su área. (Ver gráfica 24)



Gráfica 23



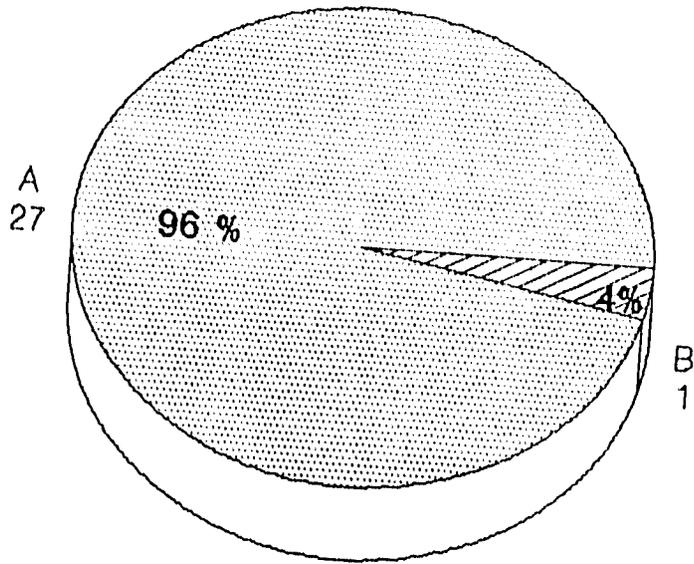
Gráfica 24

10.- ¿Es de su agrado participar en estos cursos?

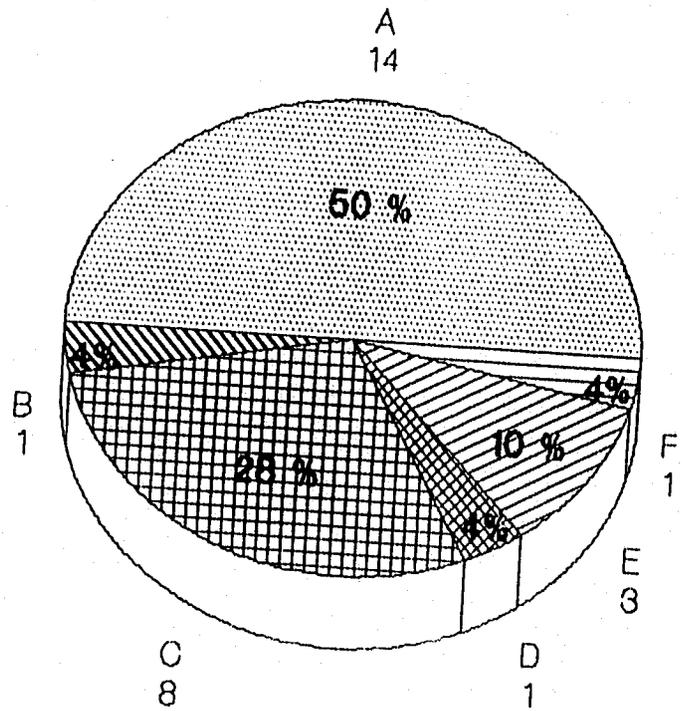
Las respuestas obtenidas de esta pregunta son: A).- 27 profesores contestaron que sí es de su agrado participar en estos cursos de formación lo cual es importante, ya que de esta manera los profesores tienen la ventaja de que asistirán a los cursos que se impartan posteriormente y C).- un profesor contestó que no le agrada participar en los cursos. (Ver gráfica 25)

¿Por qué?

A).- 14 profesores contestaron que les gusta participar en estos cursos para adquirir nuevos conocimientos; B).- un profesor no dió respuesta alguna; C).- 12 profesores indican que participan en estos cursos por la convivencia con los docentes y además por el aprendizaje que adquieren; D).- un profesor considera que éstos son formativos, sin embargo hasta el momento no ha tenido la oportunidad de participar en alguno de ellos; E).- 3 profesores señalan que les permite desarrollarse y de esta forma no quedarse estancados en su área y F).- un profesor indica que no es de su agrado participar en estos cursos ya que considera que son repetitivos. (Ver gráfica 26)



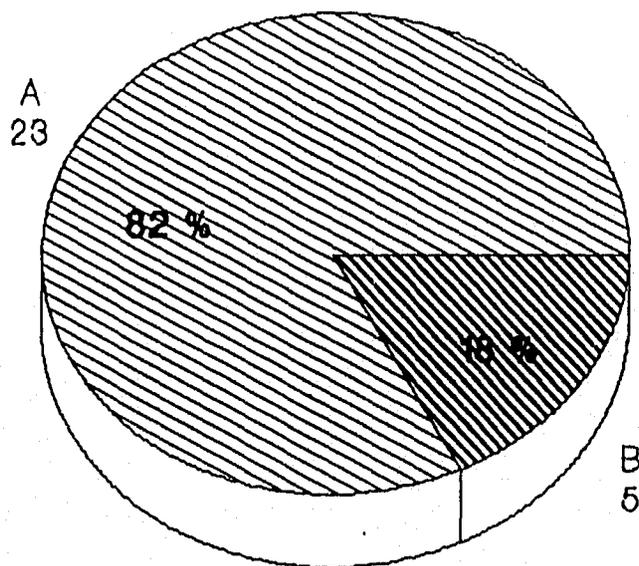
Gráfica 25



Gráfica 26

11.- ¿Es motivado a participar en los cursos de formación?

Es importante que los profesores se sientan motivados a participar en los cursos de formación que se han impartido y de acuerdo con los resultados obtenidos podemos observar que: A).- 23 profesores sí se sienten motivados a participar en dichos cursos lo cual nos permite pensar que la asistencia a los cursos es mayor y B).- los otros 5 profesores nos indican que no se sienten motivados a participar en estos cursos, aunque son minoría, es importante determinar qué es lo que origina esa indiferencia o falta de motivación, con la finalidad de encontrar las causas que lo originan y darle solución.

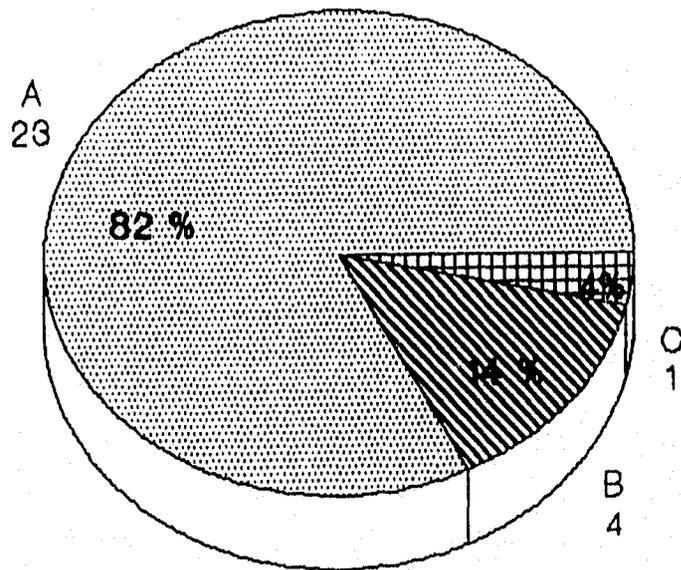


Gráfica 27

12.- ¿Reciben algún reconocimiento al término del curso?

Se considera que es importante que los profesores reciban algún reconocimiento por su participación en los cursos y basándonos en las respuestas obtenidas se puede observar que:

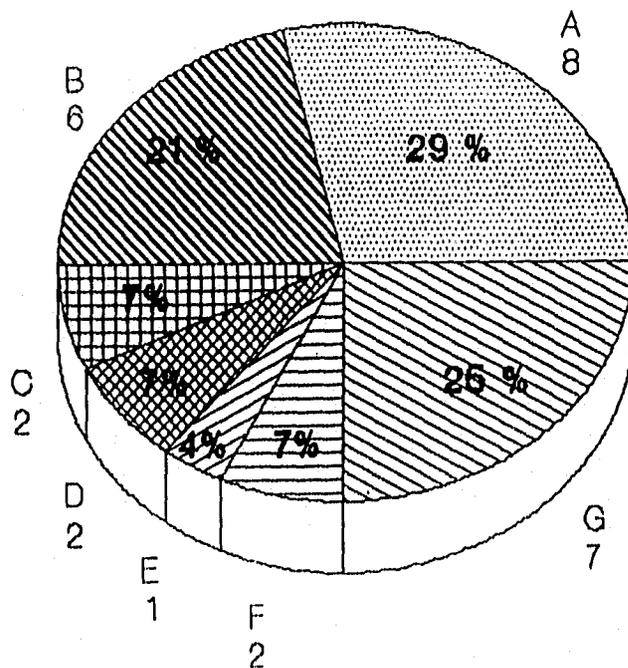
- A).- 23 profesores contestaron que sí reciben un reconocimiento ya que en cierta forma es un estímulo para ellos el recibirlo;
- B).- 4 profesores nos indican que no reciben reconocimientos y
- C).- solo uno se abstuvo de contestar a esta pregunta.



Gráfica 28

13.-¿Qué tipo de incentivo le gustaría recibir?

Los resultados a esta pregunta son los siguientes: A).- 8 profesores desean un aumento de sueldo; B).- 6 profesores desean más horas de trabajo; C).- a 2 les agradaría recibir diplomas; D).- a otros 2 profesores les gustaría un aumento de sueldo y diplomas; E).- a un profesor le gustaría tener más horas de trabajo y diplomas; F).- a 2 profesores les gustaría un aumento de sueldo , unas vacaciones, más horas de trabajo y recibir diplomas y G).- solamente 7 profesores no dieron ninguna respuesta. Por lo tanto estas sugerencias pueden tomarse en cuenta para motivarlos a que participen en los cursos de formación.



Gráfica 29

14.- ¿Le han servido los cursos para el desempeño profesional docente?

Es importante que los cursos que se han impartido les ayuden en su desempeño como docentes y de acuerdo a las respuestas obtenidas se puede observar que: A).- 25 profesores contestaron que sí les han ayudado, lo cual les permite desempeñar cada vez mejor su actividad; B).- 2 profesores consideran que no les han ayudado y C).- solamente un profesor no contestó ésta pregunta.

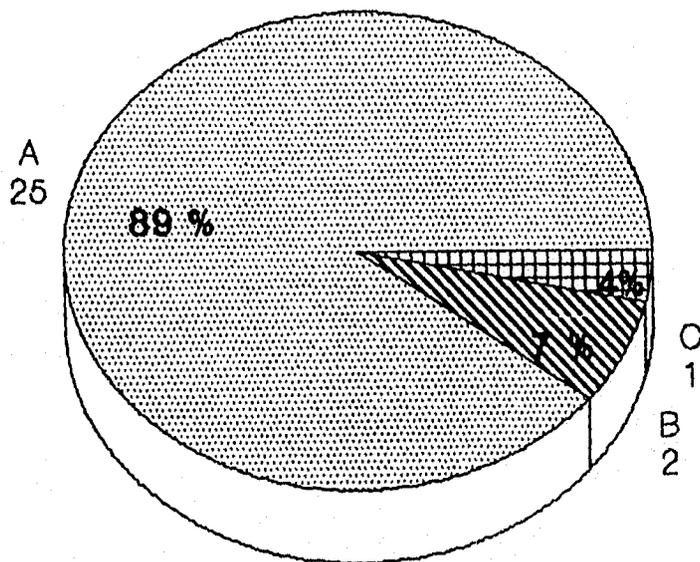
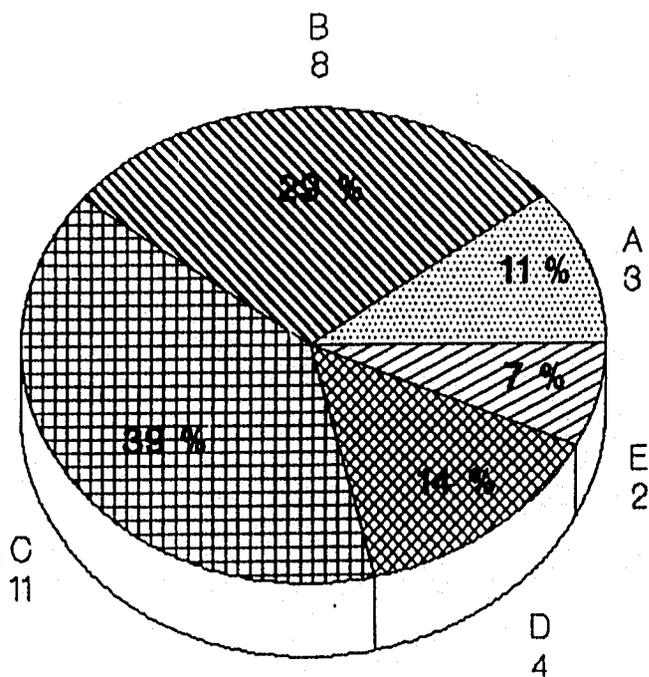


Gráfico 30

15.- ¿Qué tanto le han ayudado los cursos en su formación como docente?

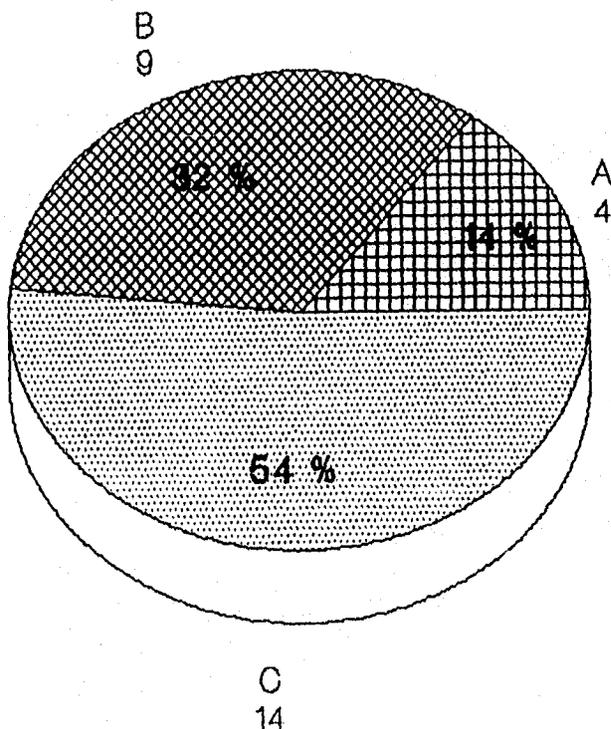
Las respuestas a esta pregunta son: A).- 3 profesores contestaron que les han ayudado hasta un 25% en su formación como docentes; B).- 8 profesores de 26 a 50%; C).- a 11 profesores les han ayudado de 51 a 70%; D).- a 4 de ellos les han ayudado entre un 76 a 100% en su desempeño como docente y E).- solo 2 profesores no contestaron ésta pregunta. Lo importante es tomar en cuenta cuanto les han ayudado estos cursos para su formación, de lo contrario se debe de investigar cuales son las razones por las que no les han ayudado.



Gráfica 31

16.- ¿Preferiría que los cursos se impartieran fuera de la U.D.V.?

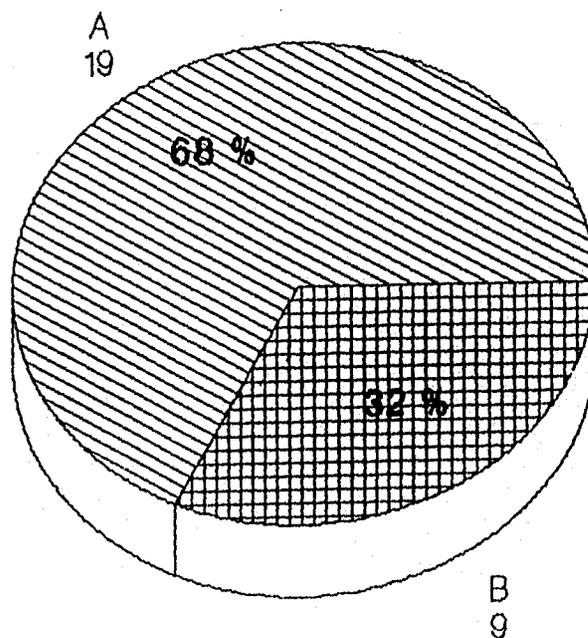
El propósito de esta pregunta es conocer si a los profesores les agrada que se impartan los cursos en la escuela o si prefieren que sea en algún otro lugar, con la finalidad de cambiar de ambiente y sobre todo la comodidad que éste le pueda ofrecer; las respuestas que se obtuvieron son: A).- 4 profesores les gustaría que sí se impartieran en otro lugar; B).- 9 profesores no les agradaría que se impartieran en otra parte y C).- a 15 profesores les es indiferente el lugar en que se impartan.



Gráfica 32

17.- ¿Los horarios en que se imparten los cursos son accesibles para usted?

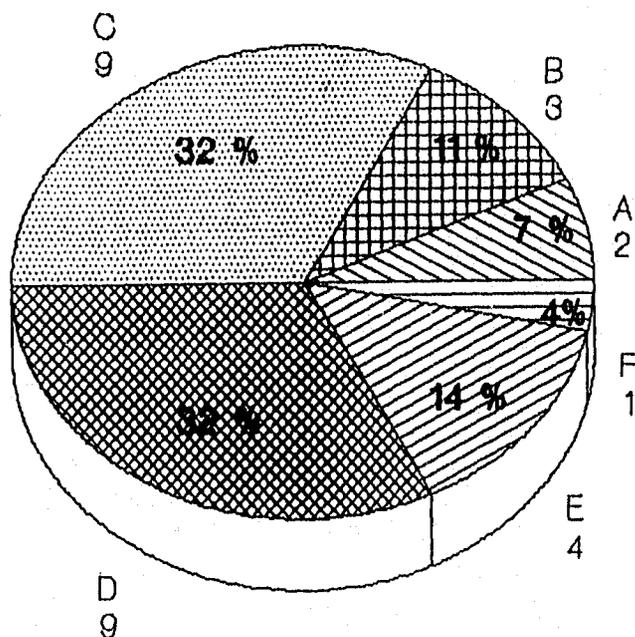
Es importante que los horarios en que se impartan estos cursos sean accesibles para los profesores con la finalidad de que todos ellos puedan asistir. Y de acuerdo con las respuestas de los profesores se puede observar que: A).- para 19 de ellos sí son accesibles estos horarios lo cual les permite asistir a estos sin ningún contratiempo y B).- 9 profesores opinan que los horarios en que se imparten no les son accesibles ya que en ocasiones no pueden asistir a estos cursos.



Gráfica 33

18.- ¿En qué meses preferiría que se impartieran los cursos?

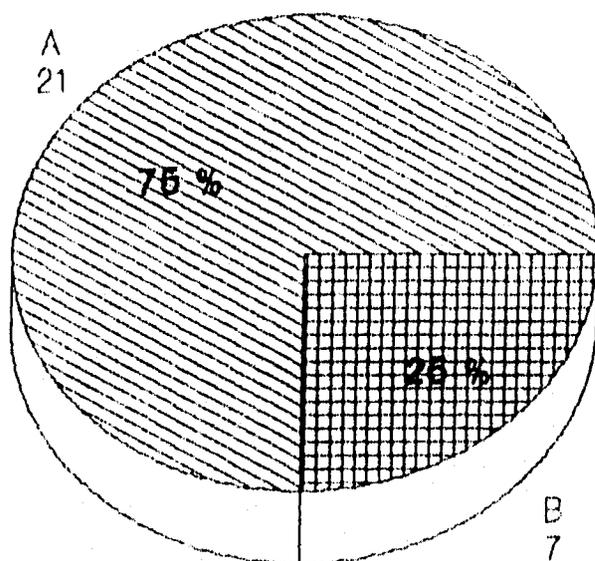
La finalidad de esta pregunta es poder conocer los meses en que prefieren los profesores que se impartan los cursos con el propósito de que puedan asistir a ellos. Y de acuerdo a las respuestas obtenidas nos muestran que: A).- para 2 profesores les gustaría que fuera entre los meses de enero a abril; B).- 3 profesores les gustaría que fueran en los meses de abril a julio; C).- 9 profesores prefieren que sean entre los meses de julio a octubre; D).- 9 profesores prefieren que sea en los meses de octubre a enero; E).- 4 profesores no contestaron esta pregunta y F).- solo a un profesor le es indiferente los meses en que estos se impartan.



Gráfica 34

19.- ¿Desempeña otro trabajo a parte del docente?

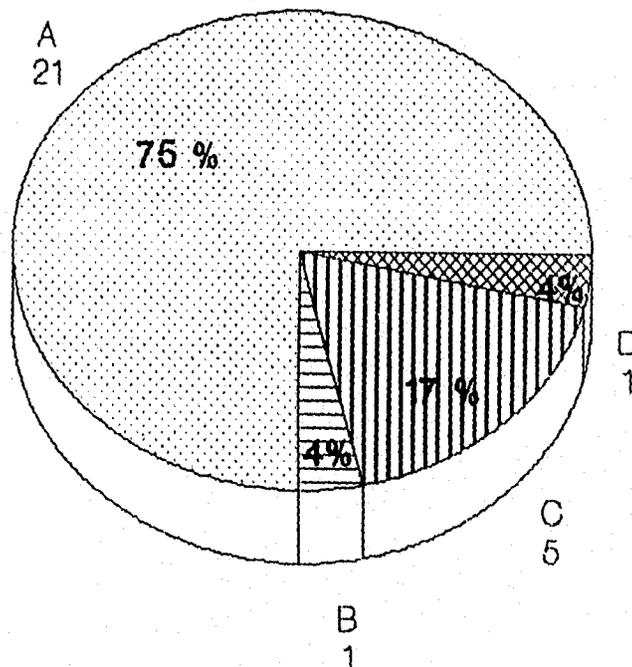
Por medio de esta pregunta lo que se pretende conocer es cuántos de los profesores desempeñan otro trabajo a parte de su actividad en esta escuela, con la finalidad de tener una idea de cuántos de ellos le dedican totalmente su tiempo y se obtuvo que: A).- 21 profesores sí tienen otro trabajo y B).- para 7 profesores ésta es su única fuente de trabajo.



Gráfica 36

20.- ¿Considera que su desempeño es reconocido por la Escuela de Administración?

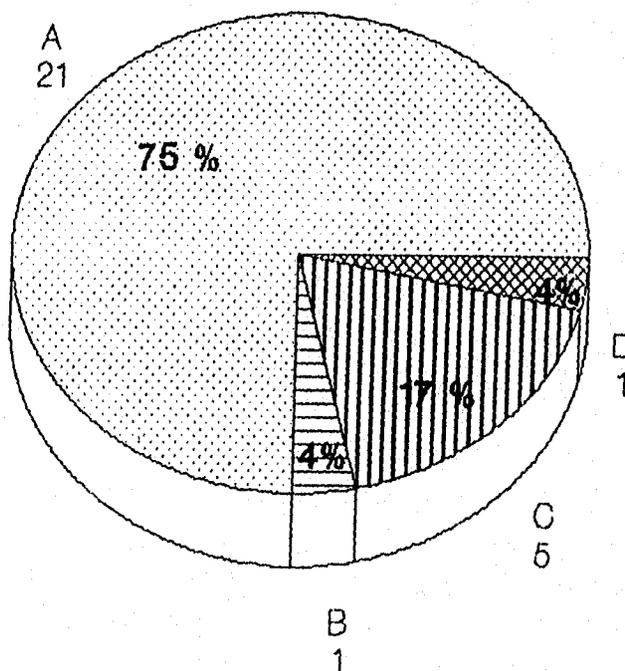
Es importante que los profesores sientan que el desempeño de su trabajo sea reconocido por la escuela de administración, ya que en cierta forma es un aliciente para ellos saber que se está pendiente de su trabajo. Y de acuerdo con las respuestas obtenidas se demostró que: A).- 21 profesores consideran que su desempeño sí es reconocido por la escuela y que en cierta forma se puede considerar como un motivante para realizar eficientemente su trabajo; B).- uno opina que solo ocasionalmente se le reconoce, C).- 5 profesores opinan que no se les reconoce su trabajo y D).- un profesor no dió respuesta alguna.



Gráfica 36

20.- ¿Considera que su desempeño es reconocido por la Escuela de Administración?

Es importante que los profesores sientan que el desempeño de su trabajo sea reconocido por la escuela de administración, ya que en cierta forma es un aliciente para ellos saber que se está al pendiente de su trabajo. Y de acuerdo con las respuestas obtenidas se demostró que: A).- 21 profesores consideran que su desempeño sí es reconocido por la escuela y que en cierta forma se puede considerar como un motivante para realizar eficientemente su trabajo; B).- uno opina que solo ocasionalmente se le reconoce, C).- 5 profesores opinan que no se les reconoce su trabajo y D).- un profesor no dió respuesta alguna.

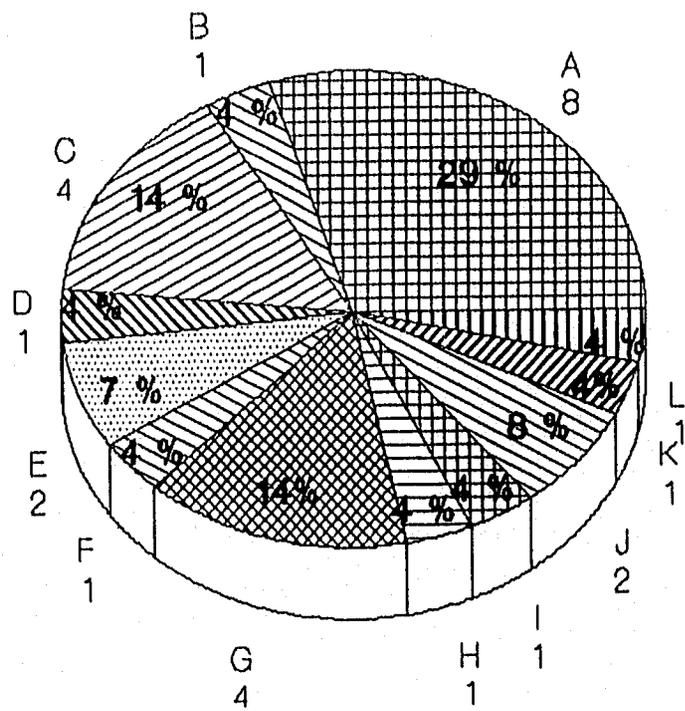


Gráfica 36

21.-¿Qué propone para que los cursos sean cada vez mejor?

Es importante conocer las opiniones de las propuestas de los profesores para mejorar los cursos que se impartan y de acuerdo a esta pregunta se obtuvo que: A).- 8 profesores coinciden en que los expositores deben de ser más dinámicos; B).- un profesor opina que debe de ser mayor la asistencia e involucramiento de los docentes que asistan a los cursos; C).- 4 señalan que deben de ser mas continuos; D).- un profesor opina que no se debe de tomar como un simple requisito para cumplir; E).- 2 profesores señalan que debieran de ser encaminadas a áreas específicas; F).- un profesor considera que los horarios deben ser adecuados para que no se vean interrumpidos por periodos prolongados; G).- 4 profesores no contestaron la pregunta; H).- un profesor indica que se deben de formar talleres en donde se compartan las experiencias de cada docente; I).- un profesor propone que los cursos se establezcan como incentivos; J).- 2 profesores opinan que se debe de inducir y motivar al personal; K).- 2 profesores señalan que se les deba de permitir seleccionar los cursos que les puedan servir más, de acuerdo a sus necesidades; L).- un profesor opina que deben de ser mas constantes y mas actualizados.

(Ver gráfica 37)



Gráfica 37

#### 7.4. Metodología para la investigación del Director Técnico de la Escuela de Administración.

El cuestionario que se le aplicó al Director Técnico de ésta escuela contiene doce preguntas, entre las cuales hay preguntas abiertas, cerradas y de opción múltiple, con esto se pretende visualizar la importancia y trascendencia que se le dá a la preparación del personal docente, así como conocer todos aquellos estímulos y apoyos que se les brindan a los profesores a través de este valioso conducto como lo es la Dirección Técnica.

A continuación se presenta el cuestionario con sus respuestas que servirán de base para fundamentar el objetivo del proyecto.

7.4.1. Respuestas del cuestionario aplicado al Director Técnico de la Escuela de Administración.

UNIVERSIDAD DON VASCO

LA FORMACION INTEGRAL DEL DOCENTE

ENCUESTA APLICADA AL DIRECTOR TECNICO DE ADMINISTRACION.

1.- Nombre.

Pedro Rubio Ibarra.

2.- ¿Cuánto tiempo tiene desempeñando su papel como director de la escuela de administración?

4 años.

3.- ¿Es necesario que el profesor haya trabajado anteriormente en la docencia para poder ser contratado?.....(b)

a) Si

b) No

4.- ¿Por qué se considera importante capacitar al docente de la escuela de administración?

Porque para poder proporcionar un servicio de calidad en docencia, es necesario dominar su tema así como las técnicas elementales que le permitan transmitir eficientemente sus conocimientos.

5.- ¿Cuáles son los objetivos de la dirección al impartir los cursos de formación al docente?

Se persiguen básicamente dos objetivos: a) Actualizar al docente en su materia o especialidad y b) Aumentar su eficiencia en la impartición de su cátedra.



CONCLUSIONES SOBRE EL ANALISIS DE LA FORMACION INTEGRAL  
DEL DOCENTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION.

Es importante que el el administrador deba tomar un juicio propio para poder determinar su opinión a cualquier problema que se le presente, basandose en un análisis lógico e imparcial que le permita dar las posibles alternativas de solución. Esto es para beneficio de la organización y algo muy importante es que no se debe de alterar el orden legal y moral en que está inmersa la organización.

En el presente trabajo, se ha visto un tema poco usual ya que difícilmente se juzga la actuación de un docente ante la mirada de un expectador.

En casos típicos como éste, toda respuesta sobre cualquier premisa puede darnos un campo complejo y experimental, como el mismo ser humano.

En este caso que se aborda, se fundamenta sobre tres elementos tan valiosos para el análisis ya que influye determinadamente para el logro del objetivo deseado. Estos elementos son:

a).- Alumnos. Representan el alma mater de cualquier institución y por su naturaleza son el fundamento de la misma.

b).- Profesores. Simbolizan los elementos de enseñanza y aprendizaje, siendo éste el elemento vital para hacer crecer a la Universidad.

c).- Director Técnico. Guía en la dirección de los recursos humanos disponibles de toda institución y por ende el elemento que conlleva a los objetivos.

Cabe hacer la aclaración que el tema que se aborda es sobre el análisis de la formación integral como docente de la escuela de administración con el objetivo de conocer y/o detectar los posibles problemas o inconformidades que se tengan respecto a su preparación. Y como se detectó en su momento faltan elementos para lograrlos entre los que se encontró: que no se cumplen con los perfiles profesiográficos para la contratación de personal; así mismo todo hace suponer la poca importancia de contratar personal con experiencia docente o en su caso con experiencia pero con poca o nula técnica de enseñanza-aprendizaje, y por que no decir la motivación con la que se estimula al docente a una superación constante, etc.

¿Por qué se plantea de esta forma?, porque hace falta una concientización de los mecanismos actuales que se llevan en la universidad, para contar con elementos dentro de la docencia más eficientes que respondan a las necesidades de nuestros días.

A continuación se presenta un análisis que se realizó a través de los cuestionarios que se aplicaron dentro de la escuela de administración.

1.- La UNAM maneja perfiles profesiográficos con los que respalda la capacidad y calidad de todo elemento al ingresar a formar parte del cuerpo docente. En la Universidad Don Vasco se ha observado que no se lleva el perfil al 100%, mas bien se

adecúa a la necesidad en el momento que se hace la contratación, esto nos indica cierta desventaja al querer competir con otras universidades.

Para mayor información puede consultar éstos perfiles en el libro de "Plan de estudios 1993-95" de la F.C.A.

2.- Se mencionan que existen perfiles definidos para contratar docentes con experiencia y se encontró con una segunda anomalía en la admisión de personal de la Universidad, ya que no es un requisito indispensable contar con experiencia para dar clases y esto se constata en la respuesta obtenida de la dirección. Para beneplácito se ha observado que el 89% de los profesores que laboran actualmente (septiembre 1993 - julio 1994) habían trabajado anteriormente en el área de docencia, esto da tranquilidad, ya que se cuenta con gente capacitada y experimentada en este campo. Pero no se dispensa la falta de observación y acatamiento de los perfiles ya establecidos. Al menos que la propia universidad indique los propios.

3.- Al ser analizada las respuestas de los educandos se encuentra que el 77% de ellos opinan que el profesor domina su materia en un rango de muy bien a bien y el 23% de los alumnos opinan que el dominio que reflejan es de regular a muy mal, esto sería al menos bueno, si no se hubiera observado que el 25% de estos alumnos opinan que sus profesores dentro de sus exposiciones y lenguaje utilizado se encuentra entre regular a muy mal. El 37% opina que usa el profesor un autoritarismo dentro

del salón de clases y tan solo el 27% señala que no saben distinguir entre autoritarismo y un ambiente de trabajo, a excepción de un 11% que opinó que no se crea un ambiente de autoritarismo.

Se considera que a través de diplomados en docencia se lograría contrarrestar las deficiencias observadas para lograr el nivel de competitividad a la que está expuesta la institución.

4.- Se analizó que la Dirección Técnica toma en cuenta las actividades habituales del docente para programar los cursos. En respuesta a este análisis se encontró que el 50% de los profesores le es práctico y accesible los horarios acordados. El 32% de los profesores se sienten inconformes ya que no le es accesible los horarios en los cuales se han programado los cursos y si le aunamos que un 18% no se sienten motivados a participar en ellos. Esto puede presentar una serie de inconvenientes para el buen funcionamiento de los programas ya que puede repercutir en falta de emotividad, responsabilidad y entrega a la propia institución.

La solución a la falta de motivación se puede encontrar en el reconocimiento a su desempeño, en estimularlos y en crear un crecimiento constante en las habilidades inherentes del propio docente y procurar evitar encasillarlos únicamente en asignación de materias. Ya que hay que reconocer que la capacidad se logra valorando al ser humano.

Otra solución es cuestionar sobre la necesidad real de la institución, del medio ambiente y de la propia necesidad del

docente, ya que se encontró que un 4% de los profesores no les gusta participar en cursos por considerarlos repetitivos. Un 7% considera que estos cursos no les han servido para su desempeño. Un 32% no recuerdan que les hayan tomado opinión. Esto refleja un porcentaje sumamente alto que se debe cuidar ya que no hay que olvidar que el profesor es la imagen de la propia institución. Se considera que para solucionar este factor sería cuidando más la opinión del docente procurando tener un expediente actualizado de todo acontecimiento programado para evitar excusas de ambas partes por falta de información.

5.- Se analizó la preocupación de la Dirección Técnica por capacitar al docente con el fin de proporcionar un servicio de calidad cuyo objetivo es actualizar al docente en su materia o especialidad y aumentar su eficiencia en la impartición de su cátedra. Con esta actitud se sugiere ofrecer reconocimientos adicionales que pueden ser: viáticos, vales de despensa, aumentos de horas de clases, aumentos del sueldo, becas, etc. Lo cual valdría la pena que formara parte de la propia vida universitaria.

Antes que nada valdría la pena revisar cada expediente de todo el profesorado y decidir quien labora de acuerdo con el perfil que nuestra casa máxima de estudios tiene ya identificado.

¿O será que creemos que no hay profesores con esta calidad y capacidad?.

O tal vez, creen que peligran sus puestos y prefieran cerrar los ojos a esta realidad de crecimiento constante a través de buenos a excelentes docentes.

**PROPUESTAS DEL ANALISIS DE LA FORMACION INTEGRAL DEL  
DOCENTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION.**

Toda esta problemática se planteó porque se considera que se podría solucionar con un buen proyecto. De antemano queda en sus manos las inquietudes de la gente que aquí se entrevistó.

Con base a este trabajo se aportan una serie de sugerencias, que en ningún momento se pretende que sean impuestas, si no por el contrario, darnos cuenta de que si se quiere, se pueden lograr éxitos dentro de nuestra propia institución.

Los siguientes aspectos confrontan el total de la investigación de este trabajo sobre los cuales se hacen algunos comentarios y posteriormente a ello, se dan algunas propuestas y sugerencia para lograr el objetivo de contar con una planta de profesores con una alta capacidad en su desarrollo de trabajo:

- a).- Perfil del docente.
- b).- Constante capacitación.
- c).- Eficiencia enseñanza - aprendizaje.
- d).- Orientar acciones.
- e).- Reconocimientos.
- f).- Motivación.

a).- Perfil del docente. Se considera que es importante que esta escuela cuente con un perfil propio para su personal docente ya que no se cubre con los requisitos que se mencionan en

el perfil profesiográfico de la F.C.A. de la U.N.A.M. sobre todo en el área profesional y el área docente (para mayor información se sugiere consultar los libros del Plan de Estudios (1993-1995) de la F.C.A.) por lo tanto se sugiere lo siguiente:

I.- Se puede elaborar un perfil para el docente de la escuela de administración tomando en cuenta sus necesidades, a continuación se presenta un pequeño ejemplo de cómo podría ser este perfil.

#### **PERFIL DEL DOCENTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION.**

##### **Area académica.**

- \* Tener la Licenciatura en Administración.
- \* Preparar anticipadamente sus clases.
- \* Aflorar la creatividad de sus alumnos.
- \* Aclarar cualquier duda de sus educandos.
- \* Utilizar un lenguaje adecuado en sus exposiciones
- \* Respetar las opiniones de sus alumnos.
- \* Asistir puntualmente a sus clases.

##### **Area profesional.**

\* Tener experiencia laboral en empresas privadas o públicas por lo menos 1 año.

##### **Area docente.**

\* Cuando sean profesores de nuevo ingreso, acreditar los primeros dos módulos del Diplomado en Docencia.

\* Tener un año en la impartición de su cátedra.

b).- Capacitación constante. Tanto la Dirección Técnica de la Escuela de Administración y los profesores reconocen que es importante mantenerse en una constante capacitación, ya que esto les permite estar actualizados en su materia o especialidad, beneficiando de esta manera a sus alumnos que recibirán lo mejor de ellos, de igual forma la escuela sería beneficiada ya que al contar con personal capacitado aumentaría su calidad y prestigio ante diferentes universidades y la sociedad.

Es importante observar que los cursos que se les han impartido a los profesores les han ayudado en su desempeño como docentes, como se pudo observar anteriormente que el 82% de los profesores les ayudó entre un 26 a 100% de su actividad como docentes, mas sin embargo un 11% de los profesores opinan que solamente les han ayudado hasta un 25% y solo un 7% de los profesores no contestaron a esta pregunta.

Por lo tanto se considera que es importante conocer cuales son las causas por las cuales al 11% de los profesores les han ayudado los cursos solamente hasta el 25% y conocer por que el 7% de los profesores prefirió no contestar.

Por lo que se sugiere lo siguiente:

I.- Conocer cuáles son las necesidades del docente con la finalidad de planear adecuadamente estos cursos. Y para conocer esas necesidades se podría hacer lo siguiente:

a).- Citar a todos los profesores a una junta en la cual ellos expongan directamente sus necesidades e inquietudes

respecto a los cursos de formación y así involucrarlos aún más en la planeación de los cursos o sobre alguna área específica.

b).- Elaborar un cuestionario con una serie de preguntas con las cuales se pueda detectar sus necesidades, este cuestionario se repartiría a todos los profesores y así poder tomar decisiones de lo más necesario para su actualización.

c).- Programar cursos de acuerdo a las necesidades de la institución por lo que se investigaría que elementos y grupos participarían, así como ver quién lo impartiría.

c).- Eficiencia enseñanza - aprendizaje. Actualmente (sep. 93 - julio 94) la Escuela de Administración cuenta con profesores que se preocupan por actualizarse constantemente, ya que ellos señalan que es importante, porque les permite desempeñar mejor su papel como docentes y de acuerdo con la opinión de sus educandos se puede observar que efectivamente realizan un buen papel; por citar un ejemplo, se observó que el 84% de los alumnos opinan que el profesor demuestra un interés en su desempeño en un rango de bien a muy bien, un 13% de los alumnos opinan que no demostró mucho interés y solamente un 3% opinaron que demostró interés. De igual forma se presentaron ciertas inconformidades por parte de los alumnos respecto a las exposiciones de sus profesores ya que consideran que se crea un ambiente de autoritarismo dentro del salón de clases.

Al retomar uno de los objetivos de esta escuela nos indica que se pretende lograr una eficiencia del profesor al impartir su cátedra, mas sin embargo, puede ser que realmente no

se está logrando este objetivo en su totalidad, debido al autoritarismo que se crea en el salón de clases, por lo tanto, para poder conocer la eficiencia del profesor al impartir su cátedra se propone lo siguiente:

I.- Se puede tener una idea de la eficiencia del profesor al conocer cuales son los promedios de sus alumnos, ya que si se obtienen calificaciones altas esto refleja que sus educandos entienden las exposiciones de sus profesores, de lo contrario si se obtienen calificaciones bajas es posible que existe alguna deficiencia en la exposición del profesor.

II.- Otra forma de poder darse cuenta de la eficiencia del profesor, es por medio de los alumnos, si éstos presentaran quejas a la dirección en los casos en que no entiendan las exposiciones de sus profesores o si el ambiente que se crea dentro del aula es de autoritarismo.

III.- Realizar encuestas a los alumnos de ésta escuela, con una serie de preguntas de las cuales se obtendrían las impresiones de los alumnos respecto al desempeño de sus profesores, por ejemplo, como la encuesta que se realizó y que se mostró anteriormente.

d).- Orientar las acciones. La Dirección Técnica de la Escuela de Administración ha demostrado un interés sobre las opiniones de los profesores, respecto a los cursos que se les han impartido, por lo que toma en cuenta sus opiniones con la finalidad de orientar las acciones, estas son las respuestas que se pueden observar en el cuestionario que se le aplicó al

Director Técnico de la escuela, solo que no define a que acciones se refiere, ya que estas acciones se pueden tomar desde dos puntos de vista, ya sea acciones positivas o acciones negativas, la acción positiva puede ser sensibilizándolos de que estos cursos constituyen una mejora en sus aptitudes, motivándolos a participar en ellos y las acciones negativas que pueden ser drásticas como el caso del despido de su trabajo.

Por lo que se sugiere que no se tomen en cuenta las acciones negativas ya que solo se lograría un rechazo e inconformidad al mismo.

e).- Reconocimientos. Desafortunadamente nos hemos dado cuenta que no se les reconoce a los profesores que por su desempeño han sobresalido y han dado lo mejor de si mismos. Si se considera que al reconocer el trabajo de una persona como seres humanos que somos, nos obliga a seguir adelante ya que se está consciente de que se toma en cuenta su esfuerzo, se observa que el 25% de los profesores tienen más de 6 años impartiendo clases en esta escuela, por lo que se propone:

I.- Tener un cuadro de honor en el que anualmente se de a conocer al profesor que sobresalga por su desempeño como docente.

Para poder conocer el desempeño del profesor se podría aplicar una encuesta a los alumnos, con la finalidad de determinar cuáles son los profesores que se merecen éste reconocimiento.

II.- Organizar un evento social anual en donde asistieran además de los profesores, los alumnos de esta escuela y así hacer público el reconocimiento del profesor.

III.- Publicar en el periódico de la escuela los nombres de los profesores que sobresalgan por su desempeño como docentes durante ese año.

f).- Motivación. Se considera que es importante motivar al docente para que participe en los cursos de capacitación, de tal forma que sea un aliciente para seguir adelante en su preparación, logrando así sus objetivos y los de la institución.

Para motivar al docente se propone lo siguiente:

I.- Involucrar al docente en la planeación de los cursos como se explicó anteriormente.

II.- Otorgar algún reconocimiento a los docentes que hayan participado en los cursos, los cuales pueden ser diplomas o constancias.

III.- Otorgar un aumento de sueldo tomando en cuenta su preparación y desempeño como docente.

IV.- Organizar una reunión al término de cada curso, creando así un mayor compañerismo entre los profesores.

V.- Obsequiar algunos regalos a las personas que asistan a los cursos, se puede tomar en cuenta la puntualidad o la participación que hallan tenido o simplemente se pueden rifar regalos como pueden ser: juegos de plumas, relojes, calculadoras, libros, etc.

VI.- Una felicitación por parte de la dirección, podría ser un motivante para el docente al saber que se está pendiente de su actividad.

VII.- Asignarles más horas de trabajo lo cual sería un motivante para el profesor que realmente disfruta impartiendo su cátedra ya que de esta forma se le estaría reconociendo su buen desempeño como docente.

Si fuésemos mas visuales se palparía que con una buena contratación se evitarían grandes problemas, mas sin embargo si la capacitación fuera más constante se lograría un éxito inmediato y se vería reflejado en su trabajo profesional y personal.

Por lo que concluimos, a pesar de que existen algunas inconformidades de los profesores sobre los cursos que se les han impartido, éstas se pueden solucionar elaborando un buen proyecto, ya que la Escuela de Administración cuenta con grandes elementos dentro de la docencia.

¿No crees que ahora es el comienzo de ser realmente grande para nosotros, para la Universidad y para las futuras generaciones?.

Gracias.

## BIBLIOGRAFIA

- ARIAS Galicia, Fernando "Administración de Recursos Humanos", Edit. Trillas, México D.F. 1990
- ARIAS Galicia, Fernando "La Motivación", Edit. Trillas, México D.F. 1980
- BIGGE L. Morris, "Teoría de aprendizaje para maestros", Edit. Trillas, México D.F. 1983
- BUREAU of Bussines "Guía de acción para la motivación de personal", Edit. Diana, México D.F. 1997
- CASTREJON Diez, Jaime "El concepto de la universidad", CFR. J. Ezpele y M.E, En busca de la realidad educativa, un estudio sobre las maestrías en educación. DJE-CINVES-TAV-IPN; México D.F. 1982
- COLEGIO Nacional de Lic. en Administración "Código de Etica", Edit. Ecasa, México D.F. 1992
- DIAZ Barriga, Angel "Investigación educativa y formación de profesores" Edit. CESU/UNAM, México D.F. 1990
- FACULTAD de Contaduría y Administración, "Plan de estudios 1993" (Administración), Edit. Mc Graw Hill, México D.F. 1993
- FACULTAD de Contaduría y Administración, "Plan de estudios 1993" (Tronco común), Edit. Mc Graw Hill, México D.F. 1993
- GLAZMAN Raquel "Docencia entre autoritarismo y la igualdad", Edit. Caballito, México D.F. 1986
- GORDON Thomas "Maestro eficaz y técnicamente preparados", Edit. Diana, México D.F. 1988

HILGARD R. Ernest/DONALD Marquis "Conditioning and learning",  
Edit. Appleton-Century-Crofts, New York 1961

KENELLER F. George, "Existentialism and education", Philosophical  
Library, New York 1958

KOONTZ Harol/WEIHRICH Heinz "Administración", Edit. Mc Graw Hill,  
México D.F. 1990

MARTINEZ Della, Salvador/IMANOLO Ordoriko "UNAM: espejo del mejor  
México posible", Edit. Era, México D.F. 1993

MENDOZA Nuñez, Alejandro "La capacitación práctica en las  
organizaciones", Edit. Trillas, México D.F. 1993

MIRANDA Francisco "Uruapan, monografías municipales del Edo de  
Michoacán", México D.F. 1979

MU PHY Gardner "Historial introduction to modern psychology",  
Harcourt Brace Jovanovch, New York 1949

REYES Ponce, Agustín "Administración de empresas", Edit. Limusa,  
México,D.F. 1989

REYES Ponce, Agustín "Administración de personal", Edit. Limusa,  
México,D.F. 1991

RIOS Szalay, Adalberto/PANIAGUA Anduna, Andrés "Origenes y  
perspectivas de la administración", Edit. Trillas, México D.F.  
1988

ROCKWELL Elsie "Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente",  
Edit. Caballito, México D.F. 1985

SILICEO Alfonco "Capacitación y desarrollo de personal", Edit.  
Limusa, México D.F. 1983

ZALAPA Rios, Raúl "Universidad Don Vasco", Uruapan, Mich. 1992