



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
GUADALAJARA

PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO PARA
PROFESORES EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA
DE LA CIUDAD DE GUADALAJARA

María Paulina Núñez Chávez

Tesis presentada para optar por el Título de Licenciado en
Pedagogía con reconocimiento de Validez Oficial de
Estudios de la SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA,
según acuerdo número 871125 con fecha 18-III-87.

Zapopan, Jal., junio de 1991.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
SEDE GUADALAJARA
BIBLIOTECA





UNIVERSIDAD PANAMERICANA

GUADALAJARA

PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO PARA
PROFESORES EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA
DE LA CIUDAD DE GUADALAJARA

María Paulina Núñez Chávez

Tesis presentada para optar por el Título de Licenciado en
Pedagogía con reconocimiento de Validez Oficial de
Estudios de la SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA,
según acuerdo número 871125 con fecha 18-III-87.

Zapopan, Jal., junio de 1991.

CLASIF: _____
ADQUIS: 47670
FECHA: 07/09/02
DONATIVO DE _____
\$ _____

GAUTSIVIND





UNIVERSIDAD PANAMERICANA

GUADALAJARA

PROLONGACION CALZADA CIRCUNVALACION PONIENTE No. 49

CD. GRANJA

45010 ZAPOPAN, JAL.

TELS. 21-59-96, 21-09-97 Y 22-53-35

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACION

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Exámenes Profesionales y después de haber analizado el trabajo de titulación en la alternativa Tesis titulado Programa de Perfeccionamiento para Profesores en una Universidad Privada de la Ciudad de Guadalajara presentado por usted, le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. Ju rado del Examen Profesional, por lo que deberá entregar diez ejem plares como parte de su expediente al solicitar el examen.

A t e n t a m e n t e .

EL PRESIDENTE DE LA COMISION

Guadalajara, Jal., 25 de junio de 1991

A MI FAMILIA, CON INMENSO CARINO

A TODOS LOS QUE CON TANTA DEDICACION
Y PACIENCIA COLABORARON CONMIGO EN LA
REALIZACION DEL PRESENTE TRABAJO

Junio de 1991

INDICE

Página

INTRODUCCION.....		1
I. CARACTERISTICAS DE LA INSTITUCION EN DONDE FUE LLEVADA CABO LA INVESTIGACION.....		6
A. Origen.....		6
B. Naturaleza y Fines.....		6
C. Filosofía Educativa.....		7
D. Metodología.....		12
E. Carreras.....		13
F. Alumnado.....		14
G. Profesorado.....		14
II. LA PROFESION DOCENTE.....		15
A. El Trabajo.....		16
B. El Trabajo Perfecciona al Hombre.....		18
C. El Trabajo como Profesión.....		20
1. Obligación de desempeñar adecuadamente la propia profesión.....		21
D. El trabajo Docente.....		22
1. El Profesor.....		23
2. Cualidades del Profesor.....		23
3. Funciones del Profesor.....		25
4. Profesionalidad del Trabajo Docente.....		29
III. EL PERFECCIONAMIENTO DE LOS PROFESORES.....		32
A. El Perfeccionamiento de los Profesores.....		32
B. Misión del Centro Educativo.....		37
C. Formación Integral de los Profesores.....		38
1. Formación Intelectual.....		40
2. Formación Humana.....		41
3. Formación profesional: Didáctica.....		42
a) Concepto de Didáctica.....		44
b) Elementos Didácticos.....		45
c) División de la Didáctica.....		48
IV. INVESTIGACION REALIZADA.....		53
A. Objetivo de la Investigación.....		53
B. Universo y Muestra: características.....		53
C. Determinación de los instrumentos de recolección de datos.....		55
1. Cuestionario.....		55
a) Cualidades del Cuestionario.....		56
b) Objetivos del Cuestionario.....		56
c) Determinación de los elementos a conocer...		57
d) Contenido del Cuestionario.....		60
2. Entrevista.....		69
a) Cualidades de la Entrevista.....		70
b) Objetivos de la Entrevista.....		71
c) Determinación de los Elementos a Conocer...		71
d) Contenido de la Entrevista.....		72

3. Confiabilidad y Validez de los Instrumentos...	73
D. Análisis de los datos recogidos en el Cuestiona--	
rio.....	74
E. Análisis de los datos recogidos en la Entrevista.	81
V. PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO PARA PROFESORES	
UNIVERSITARIOS.....	87
A. Interpretación de resultados obtenidos con el....	
Cuestionario.....	87
1. Cualidades Principales de los Maestros.....	89
2. Deficiencias Principales de los Maestros.....	89
B. Interpretación de resultados obtenidos en la....	
Entrevista.....	91
C. Juicio global y Necesidades Detectadas.....	96
D. Programa de Perfeccionamiento.....	98
1. Objetivo General.....	98
2. Objetivos particulares.....	98
3. Objetivo Especifico.....	99
4. Temario.....	99
5. Evaluación.....	101
6. Bibliografía.....	102
7. Sugerencias.....	105
CONCLUSIONES.....	107
BIBLIOGRAFIA.....	109

INTRODUCCION

El proceso Enseñanza-Aprendizaje reviste gran importancia para toda persona dedicada a la educación. Este binomio -la comunicación de unos contenidos por una parte, y la recepción e interiorización de éstos, por otra- representa el esquema básico sobre el cual se sustenta la labor educativa de una institución, ya que de él parte el perfeccionamiento del sujeto -alumno- a quien se enseña.

Como en toda relación humana, este proceso que surge entre el profesor y el alumno, está sujeto a interferencias que pueden llegar a perturbar el resultado final esperado en el proceso educativo.

La experiencia nos muestra que no siempre hay un logro completo de los objetivos: suele verse en los estudiantes universitarios un bajo nivel de hábitos de estudio: su papel queda reducido a ser el de un mero receptor de información, un depósito de contenidos de aprendizaje que raramente son asimilados con profundidad; esto se constituye en un problema que sin duda puede tener muchas causas, y a la vez, variadas soluciones y respuestas. Por ejemplo, a nivel universitario, dichas causas podrían ser, entre otras, la falta de una adecuada

preparación para el estudio universitario en el bachillerato, un ambiente social que fomente la irresponsabilidad, una situación familiar desfavorable, o incluso la apatía del mismo estudiante, que no pone el suficiente esfuerzo e interés para forjar un compromiso que lo lleve a actuar responsablemente ante sus estudios universitarios. Sin embargo, la causa no puede adjudicarse solamente a la ineptitud del alumno, de la familia, del ambiente o de la preparatoria como factores negativos para el universitario. Existe además otro factor que será hacia el cual irá avocado este estudio y que hace referencia al papel del profesor. Este tiene una clara responsabilidad en relación a que sus alumnos aprendan a estudiar. Su función no debe limitarse a la de ser un simple informador, mediante la impartición de conceptos, contenidos culturales, fórmulas, programas, etc. Su función implica, junto con lo anterior y con ocasión de ello un desarrollo de las capacidades intelectuales y un mejoramiento en las actitudes personales de sus alumnos: ha de ser un verdadero educador. En ocasiones el profesor desconoce el modo de lograr que su función docente sea realmente efectiva: suele suceder que el profesor no sepa cómo secundar las inquietudes de sus alumnos, cómo adecuar el contenido de su materia a las necesidades que presenta el grupo, cómo hacer atractivas sus exposiciones, cómo hacer una adecuada evaluación del aprendizaje, cómo mantener la atención de su grupo etc. Volviendo a lo anterior, éste no puede conformarse con "informar" un número infinito de conceptos, sino que ha de lograr además que éstos sean asimilados e incidan de tal modo en el alumno que logren un verdadero aprendizaje. Se dice que es imprescindible que el profesor conozca la materia que

tiene a su cargo, pero, con todo lo dicho anteriormente, ¿no cabría suponer que es también imprescindible que sea un buen "comunicador" de su materia?

Este trabajo pretende dar solución a los problemas que se presentan por parte del profesor universitario debidos a la carencia de capacitación en el campo específico de la docencia, y que, como decíamos al principio, pueden provocar interferencias que impidan un resultado final favorable.

Durante los años que lleva en funcionamiento la Universidad en donde se llevó a cabo la investigación de campo cuyos resultados pretenden ser la base del presente estudio, se han impartido algunos cursos de Actualización Pedagógica para los profesores, sin embargo, no se cuenta con un programa estable y permanente de perfeccionamiento para los mismos. También dentro de la universidad los profesores deben ser sujetos de aprendizaje, de modo que estén capacitados para que su función docente sea eficaz.

Nos planteamos las siguientes hipótesis:

a) La falta de preparación en los profesores provoca un descenso en la calidad del estudio del alumno.

b) El que exista un programa permanente de preparación didáctica para los profesores favorecerá la optimización del proceso enseñanza-aprendizaje.

Para ver en qué grado se da esa falta de preparación en los profesores y cómo ha de ser dicho programa de preparación, se persigue el siguiente objetivo general.

Análizar las necesidades de preparación didáctica en los profesores, mediante una investigación de campo de tipo diagnóstico-descriptiva.

Los resultados serán analizados con el fin de diseñar un adecuado programa de perfeccionamiento para los profesores.

La presente investigación se llevo a cabo mediante dos procedimientos: por una parte, la recopilación, análisis y aplicación de material escrito, en su mayoría, proveniente de autores europeos del Instituto de Ciencias de la Universidad de Navarra, como fundamentación de la segunda parte, constituida por una investigación de campo, llevada a cabo mediante la aplicación de cuestionarios y entrevistas a una muestra del cuerpo de profesores de la Universidad elegida para ello.

En el Capítulo Primero se encuentran las características de la Institución de Educación Superior en donde se llevó a cabo la investigación, para ubicar el objetivo de este trabajo dentro de un contexto específico.

En el Capítulo Segundo se revisan aspectos concretos de la profesión docente, las cualidades y funciones del profesor para después introducir el Capítulo Tercero, donde se estudia lo

referente al perfeccionamiento de los profesores.

El Capitulo Cuarto muestra la investigación de campo realizada y los resultados encontrados en esta, los cuales serán interpretados en el Capitulo Quinto, con el fin de identificar las necesidades detectadas que servirán de base para la elaboración del programa de perfeccionamiento para los profesores de la Universidad, propósito principal de esta investigación.

Asimismo, se pretende colaborar con la Universidad en su misión de brindar la capacitación necesaria a su personal docente con el fin de obtener un mejoramiento institucional que perfeccione tanto al profesor como al alumno mediante la presentación de un programa adecuado a las necesidades reales de los profesores.

Para terminar, cabe aclarar que no es el fin de este trabajo evaluar la eficacia del plan propuesto. Esto sería objeto de un estudio posterior.

CAPITULO I

CARACTERISTICAS DE LA INSTITUCION EN
DONDE FUE LLEVADA A CABO LA INVESTIGACION

A. ORIGEN

La Universidad comenzó a funcionar en 1981. Desde sus comienzos ha tenido el propósito de ser considerada como "... una institución de probada responsabilidad en la tarea educativa a nivel superior." (1)

B. NATURALEZA Y FINES

La Universidad es una institución educativa en donde se imparten estudios a nivel superior y se distribuyen los saberes culturales, buscando con ello no solo la mera tarea de instruir, sino además la de beneficiar a las personas allí vinculadas en multitud de direcciones.

La comunidad universitaria esta constituida por alumnos, profesores, directivos y personal administrativo. Dicha comunidad esta fundada sobre una escala de valores cristianos, los cuales confieren unidad a la enseñanza y se presentan de manera operante

¹ Universidad Panamericana. Boletín Informativo No. 29, p.6.

en las relaciones interpersonales.

Es objetivo de la Universidad el desarrollar en el universitario una sólida preparación académica que armonice en un sólo contexto los aspectos científicos, culturales, sociales y morales, dando por resultado hombres capaces de afrontar con éxito las continuas demandas que el mundo contemporáneo suscita.

De esta manera, la Universidad persigue la formación de jóvenes profesionistas que reúnan como atributos fundamentales los siguientes: alto conocimiento de su profesión, estima y respeto de los valores humanos fundamentales, y afán de servicio a los demás.

Busca además, preparar personas que a través del ejercicio de su profesión, transmitan, con un efecto multiplicador la formación recibida, contribuyendo así, de un modo eficaz y positivo, a transformar el medio socio-económico de México. (2)

C. FILOSOFIA EDUCATIVA

La Filosofía educativa de la Universidad, está basada, como en toda institución de este tipo, en los conceptos de educación y hombre que sustenta. (3)

15. ² Cfr. Universidad Panamericana, "Folleto Introdutorio" p.

³ Ibid. p. 15.

Educación

Se entiende por educación la ayuda que una persona o institución presta a otra para que se desarrolle y perfeccione en los diversos aspectos (materiales, individuales, espirituales y sociales) de su ser.

Es un proceso permanente de actualización ordenada y jerarquizada de todas las potencialidades y capacidades del hombre, siguiendo las leyes intrínsecas del desarrollo de su propia naturaleza, de tal manera que llegue a la plenitud y madurez a que está llamado, y pueda cumplir con su propio fin.

Sustentado así, se manifiesta la educación como un desarrollo siempre intencional, conocido y querido por el educando, siendo este el principal agente del proceso educativo.

Persona humana

El hombre es una criatura, síntesis de materia y espíritu, con una vocación personal, intransferible y trascendente. Cada hombre es un ser único, con un cuerpo y un alma concretos, distinto y separado de otro ser; jamás repetido ni repetible.

El hombre está dotado de una naturaleza racional (posee inteligencia y voluntad, notas verdaderamente propias y específicas de su condición racional). Es persona: es consciente de su propio ser y vida, tiene poder para decidir sobre el rumbo

y fin de su existencia: es un sujeto libre, dueño de sus actos, capaz de tomar decisiones sobre los mismos, con lo cual adquiere compromisos que lo obligan a actuar de manera responsable.

El hombre se encuentra abierto a los valores trascendentes y absolutos, como la verdad, el bien, la justicia, etc. cuya posesión desea por naturaleza y a los cuales tiene derecho, pues de su posesión depende su auténtica felicidad y realización.

La condición social de la persona humana hace que esté ordenada a la relación con los demás. El hombre no solo necesita a los demás, sino que está esencialmente unido a ellos formando una comunidad.

Educación personalizada

Con el anterior concepto de persona humana, surge el de educación personalizada: "Un proceso de ayuda para la realización personal." (4)

Existe un contraste entre la perfección contenida como posibilidad en la esencia del hombre y su realización imperfecta en cada persona. La educación personalizada exige ser realizada en un sujeto que a partir de sus rasgos propios, se sienta obligado y comprometido, por esas posibilidades personales, a

⁴ GACÍA HUZ, Victor. "Principios de Pedagogía Sistemática"
p. 32.

vivirlas obrando como persona.

La Universidad al centrar su educación en la persona, busca que todos sus aspectos confluyan en el hombre, con el convencimiento de que la base fundamental para el desarrollo de una sociedad radica en la evolución adecuada de cada uno de los individuos, y por tanto, de que es imposible lograr transformaciones en las estructuras económicas y sociales, si no se produce un cambio en las estructuras mentales y de comportamiento de quienes las componen.

La Universidad enseña e instruye para educar a la persona desde su interior, sin condicionamientos que pudieran impedirle vivir plenamente como persona: esto implica rechazar todo tipo de educación superficial, limitada a moverse en un plano meramente intelectual. Con ello, la Universidad no huye del núcleo integralmente personal de la enseñanza.

Formación Integral

El fin pretendido por la educación personalizada es la formación integral, y por tanto se convierte en uno de los objetivos que busca la Universidad: "Dotar al alumno de las capacidades intelectuales necesarias para diseñar un proyecto de vida propio, inspirado en un concepto cristiano de la vida y de la sociedad, y que favorece el desarrollo de las capacidades

morales requeridas para llevarlo a cabo." (5)

"La educación integral es aquella educación capaz de poner unidad en todos los posibles aspectos de la vida de un hombre."
(6)

Se consigue esto no solo mediante la suma de distintos tipos de educación, acumulando distintos elementos, sino más bien de una construcción que parte y arranca de la personalidad del hombre.

Bajo este horizonte formativo, el ambiente que se procura en la Universidad ha de distinguirse por varios rasgos característicos: la educación en la libertad y responsabilidad personales; el desarrollo del espíritu de convivencia; el aprecio por el pluralismo que la libertad lleva consigo; la formación de una profunda mentalidad de servicio, acompañada de una finalidad social; y el paulatino crecimiento de la capacidad de compromiso.

Este ambiente es por otra parte, adecuado para robustecer las virtudes humanas básicas, como la veracidad, la naturalidad, la confianza, la lealtad y el optimismo, que constituyen entre otras, las metas fundamentales de la tarea educativa que persigue la Universidad.

5 Cfr. Universidad Panamericana, Op. Cit. p. 18.

6 GARCIA HOZ, Victor. "Educación personalizada" p. 24.

La idea de formación integral dentro de la Universidad es igualmente aplicable al cuerpo docente de la institución.

Principios Básicos

Se consideran los siguientes principios básicos que animan la tarea educativa de la universidad:

- El amor universal a la verdad
- Una extremada consideración y respeto por la libertad y dignidad de la persona humana.
- Una inquebrantable voluntad de servicio.

D. METODOLOGIA

La metodología de enseñanza que con mayor frecuencia se encuentra dentro de las aulas de la Universidad es la Lección Magistral, "un tiempo de enseñanza ocupado enteramente o principalmente por la exposición continua de un conferenciante."

(7)

La Lección magistral ha sido siempre la forma típica de enseñanza en la educación superior, pero ahora se ha tratado de fomentar la participación activa del alumno. En la Universidad se puede observar también esto, aunque sigue siendo el maestro el director del proceso enseñanza-aprendizaje.

7 PUJOL-FONS, Martín. "Los Metodos en la Enseñanza Universitaria" p. 21.

Por otro lado, algo también característico de la Universidad es la aplicación de la preceptoría, "Un servicio profesional de atención individual al estudiante que se propone una mejora integral" (*). La preceptoría dentro de la Universidad, la llevan a cabo los profesores y coordinadores de carrera, quienes mediante esta práctica colaboran en la formación de la persona, con una asesoría verdaderamente individual

La preceptoría se desarrolla mediante el preceptor que la Universidad asigna a cada alumno, el cual encauza sus inquietudes, le brinda los incentivos necesarios para trazarse metas concretas y lo orienta en la elección de los métodos más adecuados a seguir, tanto en lo que respecta al material de estudio como en lo relativo a aspectos más profundos de su formación integral.

E. CARRERAS

En su primer año de funcionamiento, la Universidad contaba con las siguientes carreras:

Administración y Finanzas

Relaciones Industriales

Ingeniería Industrial

* Universidad Panamericana. "Manual de Preceptoría" p. 5.

En el año de 1983, se comenzó con Contaduría Pública. Las carreras de: Administración y Mercadotecnia, Pedagogía y Derecho se iniciaron en 1986, y por último, Ingeniería Electromecánica, en agosto de 1989.

F. ALUMNADO

En el primer año de funcionamiento ingresaron 92 alumnos. Para el curso 1989 había en la universidad 1116 universitarios, con un ingreso promedio de 450 anual.

G. PROFESORADO

Se pretende que los profesores de la universidad cuenten con "calidad profesional, sentido de responsabilidad e integridad personal." (9)

En 1981 se contaba con un cuerpo docente compuesto por 15 profesores, ahora, el claustro académico alcanza casi los 200.

La organización del profesorado está dividida en tres grupos, a saber:

- Profesores de tiempo completo
- Profesores de medio tiempo
- Profesores por asignatura

9 Universidad Panamericana. Boletín Informativo No. 29, p. 6.

CAPITULO II
LA PROFESION DOCENTE

"Todo el mundo parece estar de acuerdo en que la sociedad actual necesita más educación, de más calidad, para más gente y en más épocas de su vida que nunca, sin embargo, cada vez hay menos candidatos dispuestos a subirse a la tarima de las aulas."
(¹).

Es una realidad que en la actualidad la profesión docente ha sufrido una merma del prestigio con que gozaba en otros tiempos, tanto a nivel personal como social. La consideración social del profesor no ha dependido tradicionalmente de lo que ganaba. Antes el profesor pertenecía a una elite cultural, mientras que ahora es uno más dentro de una profesión masificada como tantas.

También la labor del profesor se ha complicado. Hoy en día se espera mucho de ellos, mientras que el ambiente en el que deben desarrollar su labor se ha hecho más tenso. Desde fuera no es fácil apreciar lo difícil que es mantener la atención del grupo y lograr un punto de equilibrio entre la autoridad y la confianza con los alumnos. ¿Cómo imponerles una disciplina que en muchos

¹ ACEPRENSA. Servicio 154/89.

casos sus padres ya no se atreven a exigirles?

La revalorización de la profesión docente -consideraría como lo que es, una verdadera profesión, con todo lo que ello implica, y no como un trabajo de segunda, reservado para aquellos que tienen "vocación" y algún estudio relacionado con ella- es un paso obligado si se quiere mejorar la calidad de la enseñanza. (2).

Revalorizarla implica descender aún más: estudiar sus elementos y características para concluir su condición de "trabajo", y al sujeto que lo realiza, un verdadero profesional.

A. EL TRABAJO

El término "trabajo" por lo general se aplica a todo aquello que implica algún esfuerzo. Ese esfuerzo se equipara a la aplicación de las fuerzas humanas a una tarea socialmente útil en alguno de los siguientes campos: intelectual, cultural, productivo o económico. Es por tanto, todo tipo de acción realizada por la persona, independientemente de sus características o circunstancias (3). En este contexto hablamos del "Trabajo Docente" y nos damos cuenta de que efectivamente es un verdadero trabajo, y como tal debe considerarse.

2 Cfr. ACEPRENSA. Op. Cit.

3 Cfr. Gran Enciclopedia Rialp, Tomo 22. p. 643.

El trabajo es una característica del género humano que lo distingue del resto de las criaturas, pues además de cumplir una función en el ámbito social, es algo que llena su existencia sobre la tierra (4).

En el trabajo, el hombre ejercita sus facultades (propiamente humanas) sobre los objetos exteriores para comunicarles utilidad y valor, a fin de que puedan servir para satisfacer sus necesidades vitales, permitan su realización personal, contribuyan al progreso social, etc. Esta comunicación del hombre con las cosas y el mundo hace que imprima en ellos el sello de su personalidad, cosa que solo puede hacer él (5).

El trabajo es algo personal, pues implica el despliegue de las variadas energías, capacidades y cualidades de la persona humana, que en conjunto, y de manera individual constituyen en cada ser un bagaje único e irrepetible, por lo tanto, esa aportación de la que venimos hablando es también única e irrepetible. Además, como se dijo antes, por medio del trabajo, el hombre imprime su personalidad a su actuar, aportando con ello no solo un despliegue de fuerzas físicas o psíquicas, sino sobre todo algunas de sus dimensiones más íntimas.

4 Cfr. JUAN PABLO II., "Enciclica Laborem Exercens" p. 4.

5 Cfr. Gran Enciclopedia Rialp, tomo 22. p. 644.

El trabajo es además una necesidad del individuo, pues está ligado al desarrollo de su destino como persona, hablese del plano meramente humano, como fuente de subsistencia, como en el espiritual y trascendente, proporcionándole el medio adecuado para su desarrollo en cuanto a su fin.

En el plano social, el trabajo es necesario por que relaciona al ser humano con sus semejantes proyectándolo en el mundo exterior. Por lo tanto, es un deber en cuanto a la aportación que con éste hace a la sociedad. Cada persona tiene unas cualidades y dotes que no puede dejar inactivos. Esto quiere decir que al hombre no le es lícito tomar una postura individualista, sino que debe contribuir con sus fuerzas personales al bien de sus semejantes.

B. EL TRABAJO PERFECCIONA AL HOMBRE

Al haber visto ya el trabajo como una exigencia de la naturaleza humana, podemos ver cómo éste se constituye en medio de perfeccionamiento de la persona.

Pío XII dice que "el trabajo perfecciona a la personalidad, no la envilece", a diferencia de lo que se pensaba en la antigüedad, por ejemplo, en la civilización griega: el trabajo era considerado como una mera actividad exterior, y por lo tanto, estaba ajeno al enriquecimiento interior del individuo que lo realizaba. Se relegaba a los menos afortunados. Sólo aquel que se

dedicaba a "pensar" y a cultivar su espíritu se encontraba en verdadero camino de perfección.

En la actualidad ha comenzado a clarificarse el error de esta actitud. El trabajo es efectivamente una actividad, que como se dijo antes, implica esfuerzo, pero no por ello es algo accidental al hombre, sino que es una dimensión fundamental de la existencia humana (6), pues sin él, el hombre dejaría sin explotar muchas de sus posibilidades. Como persona, el hombre trabaja, realiza varias acciones que independientemente de su contenido objetivo, sirven a la realización de su humanidad (7).

El trabajo no sólo es una exigencia de la naturaleza humana. Es sobre todo un "bien" para el hombre, y no como muchos dicen, un "mal necesario", pues mediante él no sólo transforma la naturaleza adaptándola a sus propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, se hace más hombre, aprende, cultiva sus facultades, se supera y trasciende. Además, con el trabajo "bien hecho" se cultivan las virtudes: el hombre labra su propia personalidad (8).

6 Cfr. JUAN PABLO II., Op. Cit. p. 17.

7 Ibid. p. 25.

8 Ibid. p. 38.

C. EL TRABAJO COMO PROFESION

La raíz etimológica de la palabra "profesión" nos habla de la manifestación pública que se hace de algo (*).

Cuando el trabajo se establece como medio estable y socialmente reconocido de "ganarse la vida" y cooperar al bien común se constituye como profesión.

Con esto deducimos la definición que para efectos de este trabajo se utilizará: "Actividad pública socialmente útil, cuya remuneración constituye el medio total o parcial de subsistencia de una persona." (10)

Tradicionalmente se ha hablado de dos tipos de profesiones, las llamadas profesiones "liberales", que implican la utilización de facultades intelectuales, y las "mecánicas" en las que predomina el esfuerzo muscular o manual. Para efectos de este trabajo vemos que la Profesión Docente es principalmente una profesión liberal.

* Cfr. Gran Enciclopedia Riap, Tomo 19. p. 224.

10 Ibid. p. 224.

1. OBLIGACION DE DESEMPEÑAR ADECUADAMENTE LA PROPIA PROFESION

Todo trabajo implica una serie de exigencias, tanto de dedicación y esfuerzo como de conocimientos.

El hombre está obligado a una adecuada realización de su propio trabajo, aportando en él todo aquello para lo que está capacitado. Su "buena voluntad" no es suficiente.

Un requisito necesario para esto es la obligación de poseer la necesaria formación profesional, lo que obliga no sólo a adquirir la necesaria preparación inicial, sino a desarrollar y actualizar los conocimientos, llegando a ser inclusive una injusticia cuando se ha desempeñado una determinada tarea sin la debida preparación.

El trabajo profesional, además de ser desempeñado bien como una exigencia individual, es decir como contribuyente al perfeccionamiento personal, debe verse también en cuanto que influye en la sociedad. Esto implica cumplir las obligaciones con respecto a aquellos de quienes el trabajo depende, promoviendo su progreso personal y social. (11)

¹¹ Cfr. Gran Enciclopedia Rialp, Tomo 22. p. 658.

D. EL TRABAJO DOCENTE.

Como ya se dijo, trabajo es cualquier tipo de actividad en la que pretendemos obtener unos efectos determinados.

"El trabajo docente es la actividad o proceso de instrucción efectuado en la escuela y que tiene como objetivo el aprendizaje y formación general de los alumnos." (12)

El trabajo docente supone una doble actividad: la del que enseña y la del que aprende: trabajan juntos maestro y alumno.

El profesor tiene encomendada, como ya se dijo, una doble función: la enseñanza -entendida como un sistema organizado en orden a proporcionar instrucción. Puede hablarse de enseñanza en cuanto que haya una asimilación por parte de los alumnos- (13) y por otro lado el lograr la formación general de los alumnos, como se habló en el capítulo anterior.

En concreto, en este trabajo hablaremos de la primera vertiente del trabajo docente, es decir, el proceso de enseñanza.

¹² Gran Enciclopedia Riap, Tomo 22. p. 637.

¹³ Ibid. Tomo 14. p. 715.

1. EL PROFESOR.

El profesor o maestro (para efectos de este trabajo se utilizarán como sinónimos) "... es el hombre dedicado a la actividad educativa. Es el profesional o el técnico de la educación. Este hecho comporta en él la obligación de tratar de conocer y buscar unos objetivos y desplegar unos medios que son los que lograrán mejor su función." (14)

El papel del maestro es uno de los más necesarios para la sociedad, aumentando cada vez más sus necesidades y el grado o nivel de la formación requerida para el ejercicio de su profesión.

2. CUALIDADES DEL PROFESOR.

Este apartado puede verse desde dos puntos de vista:

a) Por una parte, el maestro en cuanto a que convive con sus alumnos y los forma.

b) El maestro que instruye a sus alumnos.

De acuerdo a esto, surgen en el maestro una serie de necesidades o cualidades que tendrá que cubrir si desea cumplir

¹⁴ Ibid. p. 714.

un buen trabajo docente.

Con respecto al inciso a):

* Capacidad para conocer de modo práctico (natural) y científico a sus alumnos; esto es algo fundamental para lograr una correcta formación de su personalidad.

* Paciencia, Amor y Alegría. Gracias a esto el maestro tiene la suficiente paciencia para ir llevando a cada alumno de manera diferente según sus aptitudes y cualidades se lo vayan permitiendo.

El amor hacia sus alumnos y hacia su perfeccionamiento constituye tal vez la cualidad principal de la profesión docente. "El amor es conditio sine qua non del maestro" (García Hoz).

* La Ecuanimidad, es decir, mostrar siempre gran imparcialidad hacia sus alumnos, tanto dentro como fuera del salón de clases. No debe dejarse llevar por sentimientos de simpatía o antipatía.

Con respecto al inciso b):

* Calidad Intelectual: No es precisa una inteligencia brillante, pero sí un mínimo de orden y claridad mental para poder dominar los contenidos científicos del nivel respectivo de enseñanza, así como las relaciones que existen en los distintos campos del saber.

* Capacidad para el planteamiento y programación del trabajo del curso. Esto lleva consigo una labor constante de estudio y puesta al día, tanto en contenidos como en técnicas de trabajo.

* Capacidad pedagógica específica por la que sepa llegar con su palabra o sugerencia al tipo de mente al que deba ir enfocándose, adaptándose a los distintos modos de comprender.

Este es el factor más importante, la cualidad más imprescindible e insustituible en la profesión magisterial, que logrará gracias a la capacidad didáctico/expressiva que posea. (18).

3. FUNCIONES DEL PROFESOR.

En la actualidad ha pasado a darse mayor importancia al alumno como agente definitivo del éxito en el proceso educativo.

La función del maestro está condicionada por ese objetivo fundamental, y de ese modo, la fijación de tareas, la orientación del trabajo del alumno y el control de ese trabajo constituyen sus principales ocupaciones.

Es una función de gran importancia el lograr la correcta estimulación de las capacidades de sus alumnos para su

¹⁸ ibid. p. 715.

ejercitación y adiestramiento.

Será además buen maestro aquel que sepa motivar a sus alumnos hacia la reflexión y actividad, el que consiga eliminar la indiferencia ante el trabajo y la sensación de rutina.

El maestro debe procurar el enriquecimiento cultural y formal de las generaciones que están a su cargo .

Tomando en cuenta esto, García Hoz nos habla de las funciones específicas del profesor:

a) Programación del trabajo diario, tanto del maestro como del alumno.

b) Establecimiento de relaciones con los alumnos a fin de conocer sus necesidades, intereses, dificultades y aptitudes con el fin de organizar el trabajo de acuerdo con las condiciones personales de cada estudiante.

c) La enseñanza propiamente hablando, en la que se incluyen dos funciones principales: la motivación de los alumnos y la información, que incluye tanto el contenido como las técnicas de trabajo.

d) Ayuda individual a los alumnos, es decir, orientación subsiguiente para realizar de un modo más eficaz su trabajo.

e) Control del rendimiento de cada alumno y del grupo en conjunto.

f) Saber brindar a los más avanzados la oportunidad de avanzar más, y a los menos, la posibilidad de volver sobre los objetivos anteriores.

Otro autor nos plantea las siguientes funciones del profesor (16):

Funciones respecto al saber:

a) Estimular al alumno para que aprenda por sí mismo, por medio del descubrimiento.

b) Facilitar saberes inacabados, más que ciencia ya hecha.

c) Enseñar a razonar, investigar, criticar y formular preguntas acerca de la realidad.

d) Procurar la ampliación del campo de experiencia del alumno.

16 VAZQUEZ, Gonzalo., "El Perfeccionamiento de los Profesores" pp. 30-31.

e) Facilitar la adquisición de los conocimientos básicos de la cultura.

Funciones respecto a las relaciones interpersonales:

a) Crear o suscitar un ambiente abierto a la interacción.

b) Mostrarse y ofrecerse a los alumnos como un hombre fuente de recursos didácticos.

c) Ejercitar la autoridad propia como cauce del nacimiento de la de los alumnos.

d) Procurar que cada uno de los alumnos reflexione y responda a las interrogaciones que plantea la propia existencia y la de los demás y que se considere a sí mismo como un proyecto, una realidad en marcha.

e) Esforzarse para que el encuentro educador/educando sirva para despertar en éste una auténtica vocación personal que le haga responsable y que cobre forma entre otros modos a través de una orientación profesional definida y libremente elegida.

f) Enseñar a participar activamente y a interiorizar las normas de las comunidades sociales fundamentales.

4. PROFESIONALIDAD EN EL TRABAJO DOCENTE

Después de haber analizado conceptos como trabajo, profesión, profesor, etc., podemos pasar a hablar de la "Profesionalidad" como cualidad que debe estar presente en toda tarea que se realice con carácter de profesión, valga la redundancia.

La profesionalidad como cualidad tiene las siguientes características:

1) Es un trabajo con el cual se valora a la persona que lo realiza y que valora a las personas que de algún modo tienen relación con esa tarea.

2) Se tiene una actitud reflexiva y serena al realizarlo.

3) Es una tarea que se realiza libremente, y por lo tanto lleva consigo la nota de la responsabilidad.

4) Se realiza con conciencia de estar contribuyendo al propio bien y al bien social.

5) Es una tarea que provoca que el individuo salga de sí, vertiendo su personalidad al exterior.

6) Se tiene una actitud de iniciativa y superación.

7) La persona que lo realiza tiene conciencia de estar formándose constantemente y constantemente formando.

8) Para realizarlo de manera adecuada, se requiere tener una estructura mental adecuada al trabajo o tarea que se trae entre manos.

9) Además de poseer la estructura mental adecuada, es necesario tener los conocimientos para realizarlo oportunamente y con competencia, lo cual requiere en todos los casos una continua actualización.

Estas características bien pueden aplicarse a cualquier tipo de actividad. En nuestro caso, al trabajo o profesión docente.

Al profesor debe exigírsele calidad en su desempeño, calidad y exactitud, al igual que se le exige calidad y exactitud a un físico o a un cirujano. Sabiendo que la materia de trabajo del profesor son personalidades en desarrollo, cabe redundar en la importancia que tiene el trabajo que realiza.

* La calidad profesional del maestro vendrá dada en todo sentido por las actitudes que muestre ante su quehacer

educativo." (17)

" Son muchas las actitudes que necesita incorporar a su labor si quiere permanecer a la altura en que debe situarse, si pretende ser realmente un "profesional", si desea ser el guía o directivo del proceso educativo por el que pasan sus alumnos..."

(18)

Además de las actitudes, el profesor necesita una adecuada preparación. Misma que le ayudará para entrentar de un mejor modo su tarea. Esto se verá con mayor amplitud en el próximo capítulo.

¹⁷ GONZALEZ-SIMANCAS, J. y F. OTERO, Oliveros., "Universidad y Cambio" p. 41.

¹⁸ Idem.

CAPITULO III

EL PERFECCIONAMIENTO DE LOS PROFESORES

A. EL PERFECCIONAMIENTO DE LOS PROFESORES

Habiendo ya tocado lo referente a las funciones del profesor, y a su labor, enfocada bajo las características de un verdadero trabajo profesional, cabe ahora cuestionarnos el modo como el profesor obtiene la preparación necesaria para convertirse en un verdadero profesional, consciente de la importancia de su papel.

Es frecuente en nuestro medio encontrar a profesores impartiendo materias a nivel universitario, con la mínima preparación que los capacita para transmitir una serie de conocimientos. Puede decirse que conocen su materia, pero conforme a la definición manejada de "profesor", este no debe convertirse en un mero informador, sino que ha de lograr que se produzca en sus alumnos un verdadero aprendizaje.

Además, las características de la sociedad actual que nos la manifiestan como una sociedad en constante cambio, exigen al profesor una mayor capacitación, dejando atrás los esquemas tradicionales que han imperado por siglos en el nivel universitario. Se exige, como ya se mencionó antes, que el profesor sea un verdadero profesional. "Estamos asistiendo a una

"profesionalización" de la tarea educativa, uno de los indicadores de esta tendencia es la necesidad y el deseo de una formación permanente, de un continuo perfeccionamiento de los educadores. La sociedad muestra nuevas exigencias al profesor. Se trata de una sociedad cambiante que requiere de un hombre que se adapte al cambio. Para satisfacer esta necesidad, se precisa de un nuevo educador, de un hombre que haga de la misión magistral una tarea profesional." (1)

Esta sociedad cambiante y creciente, está exigiendo un aumento en la cantidad de educación, pero no por ello la calidad de la educación debe sufrir menoscabo.

Antes de que una persona se planteee ocupar un puesto magisterial a nivel universitario, ha de contar con una formación inicial en los planos cultural, científico y profesional, pero si es consciente de ese dinamismo en el cual vivimos actualmente, se dara cuenta de que esa formación inicial no basta, sino que necesita sobre todo un perfeccionamiento en esos tres ambitos (2).

Debe procurarse que el profesor sea consciente de las carencias que posee en su tarea educativa, para involucrarse personalmente en su proceso de mejora, aceptando su condición de

¹ VAZQUEZ, Gonzalo., "El Perfeccionamiento de los Profesores" p. 15.

² Cfr. Ibidem, p. 16.

aprendiz: "...el es tambien un aprendiz. El verdadero maestro es siempre y de alguna manera un aprendiz." (3)

Solo de este modo se podra completar su proceso de preparacion. "EL profesor se perfecciona en tanto que se implica y compromete consigo mismo en la tarea continua de su mejoramiento. El compromiso supone convicciones intelectuales y engendra acciones precisas." (4)

Ante todo, el profesor, consciente de que siempre puede mejorar, y consciente tambien de su papel como agente del mejoramiento de sus alumnos, ha de adueñarse de su propio proceso educativo, aceptando que es "...alguien que nace y se hace cada dia, cada dia mejor en su quehacer magisterial y profesional." (5)

Mas apremiante se hace la necesidad de aumentar la preparacion de los profesores, si atendemos a las deficiencias que enumera Touron (6), con respecto al trabajo de los profesores:

3 ibidem, p. 29.

4 ibid., p. 39-40.

5 ibid., p. 36.

6 TOURON FIGUEROA, Javier., "Factores del Rendimiento Académico en la universidad". pp. 26-27.

A) Reduce su interacción con los alumnos al ámbito de la clase: generalmente de tipo expositiva y poco participativa.

B) No emplea los métodos didácticos adecuados, olvidando que enseñanza y aprendizaje forman un binomio inseparable, del que inmediatamente se deduce que -saivo excepciones- si el alumno no aprende, el profesor no enseña.

C) Se limita a exigir en los exámenes aquello que le parece, lo haya explicado o no, lo haya planteado en sus objetivos o no.

D) No se preocupa de elaborar unos instrumentos de evaluación fiables y válidos que garanticen la justicia de sus calificaciones.

E) Se olvida de que la evaluación no es autotélica (es decir, que posee finalidad en sí misma), sino que los resultados obtenidos por cada alumno han de servir de reorientación del proceso, de refuerzo y corrección del aprendizaje.

F) Ignora lo que es la evaluación formativa, limitándose a sancionar la falta de destreza de sus alumnos una y otra vez, convirtiéndose en un mero calificador.

G) No quiere reconocer que en buena parte es responsable de los éxitos y de los fracasos de sus alumnos.

Para evitar estos y otros vicios que fácilmente podríamos añadir a esta larga lista, se ha de procurar también que el profesor encuentre que su profesión es rica en opciones de trabajo y plena de significados personales.

Para concluir, las necesidades que deben ser satisfechas para lograr el perfeccionamiento del profesorado, según Gonzalo Vázquez (7), son:

- A) Las ordenadas a remediar una deficiente formación inicial.
- B) Las relacionadas con la mejora exigida por el perfeccionamiento en el propio trabajo.
- C) Las necesidades de preparar a los profesores para que desarrollen responsabilidades distintas, complementarias o no de la tarea convencional, esto es, la necesidad de disponerles para la promoción que el principio de la diferenciación profesional comporta.

El perfeccionamiento implica un cambio, siempre tendiente a mejorar, en este caso, además, se trata de un mejorar para mejorar a otros.

7 VAZQUEZ, Gonzalo., Op. Cit. p. 38.

Es necesario cambiar para desterrar conductas inadecuadas de manera que el proceso enseñanza-aprendizaje tienda a la verdadera educación de los universitarios.

B. MISION DEL CENTRO EDUCATIVO

Queda claro que la mision de la Universidad, en general, es la educación de los estudiantes: con esto, se presupone que cuenta con los medios pertinentes para alcanzar sus objetivos educativos.

En caso de existir algún defecto en los medios, la institución debe plantearse el modo de suplir dicha o dichas deficiencias. Cabe aclarar, que siendo la educación un proceso en el cual interactúan varios factores, se prevea que al fallar alguno, se afecte el resultado final.

Uno de los medios con los que cuenta una institución educativa para alcanzar sus objetivos es tener un personal docente cualificado. Si a pesar del esfuerzo de la Universidad por contar con esto, su personal no tuviera las condiciones requeridas por sus parámetros de calidad, esta debe plantearse el modo de nivelar aquello de manera que el proceso enseñanza aprendizaje -estructura básica del proceso educativo- no se vea menoscabado.

La Universidad ha de ser la primera interesada en contar con un personal altamente capacitado, tanto en el conocimiento de la

materia, como en sus habilidades docentes. Así como una empresa se plantea brindar capacitación a sus obreros, procurando con ello un aumento en la calidad de un determinado producto, la Universidad debe plantearse también brindar esa capacitación a los profesores, para así lograr contar con estudiantes de calidad, mejor capacitados y formados para ser personalidades maduras capaces de cambiar el rumbo de la historia.

C. FORMACION INTEGRAL DE LOS PROFESORES

Como ya se tocó anteriormente, es la Formación Integral uno de los objetivos que la Universidad pretende con su labor educativa.

En el capítulo anterior se definió al alumno como objetivo final de la Formación Integral, pero, ya sabiendo lo que implica el perfeccionamiento de los profesores, ¿no cabría incluir también a este en dicho proceso?.

El concepto de formación integral, para que sea efectivo, debe de extenderse a todos cuantos de algún modo tienen algo que ver con el proceso educativo. Dada la filosofía propia de la universidad, podemos incluir dentro de dicho grupo a todo el personal que labora en la institución, desde el equipo de intendencia, encargado de proporcionar el ambiente físico adecuado para la educación, hasta el personal administrativo y de dirección, pues todos, de algún modo tienen contactos que inciden en la personalidad del joven, connotando influjos educativos a su

personalidad.

En concreto, la formación integral de los profesores tiene como fin lograr que estos sean mejores personas y también mejores profesionistas. Debe partir de la atención personalizada que se tiene con los profesores, y en base a ello, mediante el conocimiento profundo que de cada uno se tenga, poner las bases para construir su proyecto de mejora personal.

La Universidad debe, por tanto, procurar los medios para que el profesor encuentre en ella posibilidades de superación y perfeccionamiento. Estos medios van desde el clima que impere en la Universidad, el ambiente de libertad y responsabilidad, el espíritu de convivencia, etc. hasta el proporcionar el auxilio científico y tecnológico requerido para desempeñar con éxito su función docente.

Para que esos medios realmente cubran necesidades reales, la universidad debe conocer los campos susceptibles de mejora en sus profesores. En concreto, se distinguen los siguientes:

-Intelectual

-Humano

-Profesional (se incluye en este apartado lo referente a la preparación didáctica)

1. FORMACION INTELECTUAL

Como su nombre lo indica, se trata de dar una forma al intelecto, una estructura, unas dimensiones, un orden a los conocimientos. (8).

Se diría que aquí entra aquella preparación cultural y científica básica necesaria para impartir una determinada materia.

En la Universidad debe fomentarse una actitud de amor universal a la verdad, mediante la adquisición de una cultura general y una actualización constante de la materia que se imparte, de modo que su materia de enseñanza contribuya a formar individuos conocedores y conscientes de la realidad que los rodea.

Renzo Titone (9), habla de dos momentos en los que se adquiere la preparación intelectual:

Preparación remota formada de cultura general y de cultura especializada, unificada a la luz de las grandes soluciones e informada por una sólida cultura religiosa, filosófica, moral y social: preparación próxima, que consiste en la penetración

• Cfr. TITONE, Renzo., "Metodología Didáctica". p. 342.

• Ibidem. p. 639.

sin tética en la propia materia en funci3n de los alumnos a los que ha de enseñarse.

Adem3s, esto contribuye a que la labor docente adquiriera mayor solidez y al prestigio personal del profesor.

2. FORMACION HUMANA

Con la formaci3n humana se pretende fomentar en el profesor una serie de cualidades humanas b3sicas que colaboren en su perfeccionamiento personal y profesional.

Nos referimos a cualidades tales como la veracidad, la justicia, la naturalidad, la confianza, la lealtad, el optimismo, etc. que constituyen, entre otros, los rasgos de la personalidad madura.

El maestro lograr3 influir en la personalidad del alumno en proporci3n a su madurez personal, pues es la madurez el grado de perfecci3n hacia el cual debe ser llevado el educando. (10).

La formaci3n humana es posible dentro de la universidad gracias al ambiente que se procura impere en ella. Contribuyen tambi3n todo el personal, desde la intendencia, encargada de proporcionar el entorno f3sico apropiado para la educaci3n, hasta

¹⁰ Ibidem. p. 637.

el personal administrativo y de dirección, que con su atención personalizada contribuyen a que el docente vaya aprendiendo hábitos buenos y actitudes positivas ante su misión educativa.

3. FORMACION PROFESIONAL: DIDACTICA

Éntra aquí la preparación necesaria para que el profesor sepa y pueda desempeñar su función en cuanto a docente. Se habla de esto como una preparación técnica para el magisterio, que supone, por lo menos, una suficiencia de capacidades innatas, pero que puede perfeccionarse, en gran medida, mediante el estudio serio de la ciencia didáctica y el ejercicio inteligente del arte docente. (11)

"El profesor universitario no puede improvisar el conocimiento del educando, de las técnicas de la enseñanza, del medio social, de la disciplina a enseñar..." (12).

La improvisación es señal de falta de preparación y aptitudes para el magisterio.

"Sería imperdonable que el profesor se formase a través de los años de ejercicio de la docencia por el proceso de ensayo y error, pues está en juego el futuro de seres humanos." (13)

¹¹ ibidem, p. 639.

¹² NERICI, Imideo., "Hacia una Didáctica General Dinámica".
p. 101.

¹³ idem.

Se ve esto especialmente necesario ya que la mayoría de los profesores universitarios de nuestro medio no son profesionales de la educación. Cuentan con suficientes conocimientos acerca de la materia que imparten, pero no poseen una preparación didáctica básica que los capacite para la docencia.

El profesor requiere, pues, de aptitudes didácticas, que son las que constituyen la capacidad que el educador tiene para conducir al educando hacia la verdad, objetivo de toda institución educativa (14).

Ya que lo referente a la Didáctica constituye el centro de la presente investigación, vale la pena profundizar en su contenido y elementos, lo cual se verá a continuación.

El estudio de la Didáctica es necesario para que la enseñanza sea más eficiente, este mejor ajustada a la naturaleza y a las posibilidades del educando y de la sociedad.

Es el conjunto de técnicas destinado a dirigir la enseñanza mediante principios y procedimientos aplicables a todas las disciplinas, para que el aprendizaje de las mismas se lleve a cabo con mayor eficiencia (15).

14 Cfr. GARCIA HOZ, Victor., "Principios de Pedagogía Sistemática". p. 137.

15 NERICI, Imideo., Op. Cit. p. 53.

Por tanto, a la didáctica le interesa el como se va a enseñar, más que lo que se va a enseñar en sí.

Como ya se ha mencionado antes, era creencia generalizada que para ser buen profesor, bastaba conocer bien la disciplina para enseñarla bien, pero ahora nos damos cuenta de que se precisa aún más: sobre todo, una conveniente formación didáctica.

La materia no es lo único importante, lo único valioso. Es preciso considerar también al alumno y a su medio físico, afectivo, cultural y social. Para enseñar bien hay que atender a las técnicas de enseñanza adecuadas al nivel evolutivo, intereses, posibilidades y peculiaridades del alumno.

La didáctica contribuye a hacer más consciente y eficiente la acción del profesor, y al mismo tiempo hace más interesantes y provechosos los estudios al alumno (16).

a) Concepto de Didáctica

Etimológicamente, didáctica deriva del griego "didaskhein" que significa enseñar, y de "tekne", es decir, arte. Por lo tanto se entiende como arte de enseñar, de instruir (17).

16 ibid. p. 54.

17 idem.

La didáctica es por tanto, ciencia y arte enseñar. Es ciencia en cuanto a que investiga y experimenta nuevas técnicas de enseñanza. Es arte por que establece normas de acción o sugiere normas de comportamiento didáctico, basándose en los datos científicos y empíricos de la educación; esto sucede por que la didáctica no puede separar teoría y práctica. Ambas se funden en un solo cuerpo, procurando la mayor eficiencia de la enseñanza y su mejor ajuste a las realidades humana y social del educando.

La didáctica está representada por el conjunto de técnicas a través de las cuales se realiza la enseñanza: para ello reúne y coordina, con sentido práctico, todas las conclusiones y resultados a que llegan las ciencias de la educación, con el fin de que dicha enseñanza resulte más eficaz.

b) Elementos Didácticos

Se consideran seis elementos fundamentales que se refieren al campo de actividad de la didáctica: el alumno, los objetivos, el profesor, la materia, las técnicas de enseñanza y el medio geográfico, económico, cultural y social (10).

10 Cfr. *Ibid.* p. 54-55.

- El Alumno

El alumno es quien aprende; aquel por quien y para quien existe la escuela. Está claro que la escuela debe adaptarse a él y no viceversa, aunque en realidad debe existir una adaptación recíproca, que se oriente hacia la integración, es decir, hacia la identificación entre el alumno y la escuela.

- Los Objetivos

Toda acción didáctica supone objetivos. La escuela no tendría razón de ser si no tuviese en cuenta la conducción del alumno hacia determinadas metas, tales como: la modificación del comportamiento, la adquisición de conocimientos, el desenvolvimiento de la personalidad, la orientación profesional, etc. En consecuencia, la escuela existe para llevar al alumno hacia el logro de determinados objetivos, que son los de la educación en general, y los del grado y tipo de escuela en particular.

- El Profesor

El profesor es el orientador de la enseñanza. Debe ser fuente de estímulos que lleve al alumno a reaccionar para que se cumpla el proceso de aprendizaje. Debe distribuir los estímulos entre los alumnos en forma adecuada, de modo que los lleve a trabajar de acuerdo a sus peculiaridades y posibilidades.

En la medida en que la vida social se torna más compleja, el profesor se hace más indispensable, en su calidad de orientador y

guía para la formación de la personalidad del educando.

- La Materia

La materia es el contenido de la enseñanza. A través de ella se alcanzaran los objetivos de la institución.

- Los Métodos y las Técnicas de la Enseñanza

Ambos son fundamentales en la enseñanza, y deben estar, lo más próximo posible a la manera de aprender de los alumnos. Deben propiciar la actividad de los estudiantes, pues está probado que la actividad es más efectiva que la pasividad en el proceso enseñanza-aprendizaje.

La enseñanza de cada materia requiere técnicas específicas, pero todas deben ser orientadas para llevar al educando a participar en los trabajos de la clase, evitando la clásica posición de oír, escribir y repetir. Lo importante, independientemente de los métodos y técnicas empleados, el profesor debe tender a que sus alumnos vivan lo aprendido.

- El Medio Geográfico, Económico, Cultural y Social

Es indispensable tomar en cuenta estos factores para que la acción didáctica se lleve a cabo en forma ajustada y eficiente, pues solamente así, la escuela podrá orientarse hacia las

verdaderas exigencias económicas, culturales y sociales.

La escuela cumplirá con su función social solamente si considera cómo corresponde al medio al que tiene que servir, de manera que habilite al educando para tomar conciencia de la realidad ambiental que lo rodea, y en la que tarde o temprano tendrá que participar activamente.

c) División de la Didáctica

Según Comenio, la didáctica se divide en matética, sistemática y metódica (1º):

- Matética: Se refiere a quien aprende, es decir, al alumno. Es fundamental conocer hacia quien va orientado el aprendizaje para lograr la adecuación de la enseñanza. Es preciso tener en cuenta la madurez y posibilidades del que aprende, además de sus intereses, capacidad intelectual y aptitudes.

- Sistemática: Se refiere a los objetivos y a las materias de enseñanza.

- Metódica: Se refiere a la ejecución del trabajo didáctico, al arte de enseñar propiamente dicho.

1º Ibid., p. 56.

Además, puede ser considerada la didáctica en sus aspectos más generales y particulares, es decir, con relación a todas las materias o con relación a una sola, lo cual da lugar a una didáctica general y a varias didácticas especiales.

^ Didáctica General:

Está destinada al estudio de todos los principios y técnicas válidos para la enseñanza de cualquier materia o disciplina. Estudia el problema de la enseñanza de un modo general, sin descender a detalles y especificaciones que varían de una a otra. Procura además, ver la enseñanza como un todo, estudiándola en sus condiciones más generales a fin de indicar procedimientos aplicables a todas las disciplinas y que den mayor eficiencia a lo que se enseña.

La didáctica general abarca:

-Planeamiento: Enfocado hacia los planes de trabajo adaptados a los objetivos a alcanzar, a las posibilidades, a las aspiraciones y necesidades de los alumnos y a las necesidades sociales.

-Ejecución: Orientada hacia la práctica efectiva de la enseñanza, a través de las clases, de las actividades extraclasses y demás actividades de los alumnos, tanto dentro como fuera de la

escuela.

-Verificación: Dirigida hacia la certificación de los resultados obtenidos en la ejecución. Nos preguntamos aquí si los objetivos fueron alcanzados y el planeamiento estuvo de acuerdo a la realidad de los alumnos. Por medio de la verificación se llega a la conclusión de si es preciso o no llevar a cabo rectificaciones en el aprendizaje, modificaciones en el planeamiento, y si es conveniente además promover una ampliación en el aprendizaje.

*** Didáctica Especial:**

Puede ser estudiada desde dos puntos de vista:

1- Con relación al nivel de enseñanza. Sería en nuestro caso, por ejemplo, "nivel superior".

2- Con relación a la enseñanza de cada disciplina en particular. Abarca el estudio de la aplicación de los principios generales de la didáctica en el campo de la enseñanza de cada disciplina.

De acuerdo a esta segunda acepción, las preocupaciones principales de la didáctica especial son:

a) Estudio de los problemas especiales que plantea la enseñanza de cada disciplina: selección de contenidos, técnicas de enseñanza que se consideren más eficientes, dificultades en la enseñanza de ciertos asuntos, etc.

b) Análisis de los programas de las diversas disciplinas en extensión y en profundidad, y su reestructuración, teniendo en cuenta las posibilidades de los alumnos, las condiciones y necesidades del medio donde funciona la escuela.

c) Determinación de los objetivos de cada disciplina, considerando para ello los objetivos particulares de cada nivel de enseñanza.

d) Estudio de los planes de clase adecuados a cada disciplina y a cada fase del aprendizaje.

e) Estudio de pruebas que se manifiesten como las más eficientes en la verificación del aprendizaje de las diversas disciplinas.

f) Investigación de medios para resolver las dificultades de la enseñanza en el campo de cada disciplina.

Después de haber visto el contenido y las divisiones de la didáctica, cabe el peligro de ver en esta una especie de recetario para garantizar el éxito docente.

El éxito del profesor no puede verificarse si no va acompañado de un verdadero deseo de educar, quitando el peligro de especializarnos en excelentes "instructores".

La didáctica no es un "depósito de reglitas" (20), nos dice cómo orientar el proceso de enseñanza para que el educando quiera educarse mediante la elección de caminos que den libertad a su personalidad. La didáctica no es en sí un fin, pues se caería con esto en un mero tecnicismo frío e inútil; la didáctica es un medio para lograr los objetivos educativos de la escuela.

20 ibid. p. 59.

CAPITULO IV
INVESTIGACION REALIZADA

A. OBJETIVO DE LA INVESTIGACION

El objetivo de la investigación de campo -de tipo diagnóstico-descriptivo- que fue llevada a cabo, puede resumirse en lo siguiente: **conocer las necesidades de preparación didáctica que manifiestan los profesores de la Universidad .**

Cada uno de los instrumentos de medición utilizados cuenta con unos objetivos particulares propios que se estudiarán en otro apartado.

B. UNIVERSO Y MUESTRA: CARACTERISTICAS

El universo del cual se extractó la muestra es el siguiente:

-Cuerpo Docente de la Universidad.

(200 profesores)

La muestra es la siguiente:

Para llevar a cabo la investigación, se eligió la siguiente muestra:

-Equipo de profesores del primer semestre de todas las carreras (curso 89-1). En total 36 profesores.

Características:

Las características de la muestra nos hacen ver su representatividad:

a) Incluye profesores de: Tiempo Completo: 12 profesores.
Medio Tiempo: 13 Profesores.
Por Asignatura: 11 Profesores.

b) Incluye profesores de las 8 licenciaturas de la Universidad.

Administración y Finanzas: 6 Profesores

Administración y Mercadotecnia: 4 Profesores

Administración y Relaciones Industriales: 3 Profesores

Contaduría: 6 Profesores

Derecho: 5 Profesores

Ingeniería Industrial y Electromecánica: 4 Profesores

Pedagogía: 8 profesores

c) Incluye profesores de ambos sexos.

Mujeres: 11

Hombres: 25

d) Abarca distintos niveles de preparación previa.

e) Abarca distintos grados de experiencia en la docencia.

f) Abarca profesores tanto de materias teóricas
como prácticas.

g) Varios profesores de la muestra elegida imparten materias
en distintos semestres (no sólo en primero).

C. DETERMINACION DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Con el fin de conocer los datos necesarios para la exploración de necesidades se eligieron el cuestionario y la entrevista.

1. CUESTIONARIO

"La investigación por encuesta está probablemente mejor adaptada para obtener hechos, creencias y actitudes sociales" (1)

¹ KERLINGER, F.N., "Investigación del Comportamiento: Técnicas y Metodología" Ed. Interamericana, México, 1975.

Un modo de realizar una encuesta es mediante la aplicación de cuestionarios.

a) Cualidades del Cuestionario

- 1) Su gran alcance: se puede obtener mucha información de una población grande.
- 2) Cantidad y calidad de la información que se proporciona.
- 3) Precisión de la información (dentro del error previsto en todo muestreo).

Además, tenemos la seguridad de encontrar coherencia en su contenido y la posibilidad de constatar o confirmar las respuestas recogidas, al tener el material por escrito.

b) Objetivos del Cuestionario

- 1) Conocer la opinión de los profesores acerca del método de trabajo de sus alumnos.
- 2) Conocer la influencia y condicionamiento del trabajo del profesor sobre el método de trabajo de los alumnos.

- 3) Conocer la opinión y actitud de los profesores con respecto a su trabajo.
- 4) Conocer la preparación didáctica de los profesores.
- 5) Conocer la disponibilidad del profesor ante la preparación que se le ofrece.

c) Determinación de los elementos a conocer

Para la elaboración de un programa es preciso partir de un análisis de la situación. Para ello necesitamos la utilización de unos instrumentos de recogida de datos, pero antes es conveniente determinar cuáles son las cuestiones que interesa conocer.

ELEMENTOS (2)

1. Como entiende el profesor su propio trabajo y en qué medida implica preocupación por el trabajo de los alumnos.
2. Como entiende el profesor el trabajo de los alumnos.
3. Opinión del profesor en cuanto al rendimiento de los alumnos.

² Cfr. CASTILLO, Gerardo. "La Metodología del Estudio en los Centros Educativos". p. 64.

4. A quién corresponde, en opinión del profesor, el papel de orientar a los alumnos en el estudio.

5. Hasta qué punto se involucra el profesor en el trabajo de los alumnos.

6. Información que el profesor da al alumno en los siguientes campos:

- Información previa de los objetivos del profesor.

- Información previa de los criterios y técnicas de evaluación.

- Indicación de posibles actividades para alcanzar los fines propuestos.

7. Presentación comprensiva y estimulante del trabajo.

8. Orientación para la autoevaluación por parte del alumno.

9. Estimulo de la libertad en la forma de realizar los trabajos.

10. Estimulo de la participación del alumno en el desarrollo de la clase.

11. Utilización de la metodología participativa en clase.

12. Creación de situaciones de aprendizaje donde el alumno tenga oportunidad de desarrollar su sentido crítico y de relacionar lo aprendido en clase con el contenido de otras materias.
13. Exigencia comprensiva y realista por parte del profesor: congruencia entre el trabajo señalado y tiempo para realizarlo; entre contenido desarrollado y cuestiones planteadas en la evaluación; entre forma de enseñar y de evaluar.
14. Enseñar a relacionar lo aprendido en clase con el contenido del libro de texto.
15. Enseñar a distinguir las ideas principales de las accesorias.
16. Comentar los ejercicios realizados.
17. Orientar en la consulta de bibliografía.
18. Orientar en la toma de apuntes.
19. Corregir expresión oral y escrita.
20. Recomendación de procedimientos concretos para el estudio de un tema.
21. Conocimiento y utilización correcta de material y recursos didácticos.

22. Conocimiento y aplicación correcta de criterios de evaluación.

23. Disponibilidad que presenta el profesor ante la capacitación didáctica.

d) Contenido del Cuestionario

Se aplicó a toda la muestra especificada en el punto B.

Se utilizó una adaptación del cuestionario DPE-45 (3), que se muestra a continuación:

**** CUESTIONARIO SOBRE EL METODO DE TRABAJO DE ** LOS PROFESORES**

El objetivo de este cuestionario es conocer el método de trabajo de los profesores, así como las consecuencias que este trae sobre el estudio de los alumnos de la Universidad.

INSTRUCCIONES

En este cuestionario encontrará 38 preguntas sobre su trabajo de profesor. Todas ellas están relacionadas con el trabajo de los alumnos.

3 Ibid. pp. 99-109.

No hay respuestas buenas o malas. Se trata de que Ud. refleje en ellas lo que habitualmente hace, no lo que piensa o proyecta realizar.

Procure responder de forma objetiva, pues solamente de este modo nos será útil la aplicación del cuestionario.

No es necesario que anote su nombre en la hoja de datos previos, a menos que desee conocer los resultados del cuestionario o colaborar personalmente dando sugerencias para la elaboración de un programa de preparación didáctica para los profesores de la Universidad.

Ud. debe responder todas las preguntas del cuestionario refiriéndose al grupo de primer semestre de la carrera de _____ del cual actualmente es profesor.

Muchas gracias por su colaboración.

DATOS PREVIOS

- A) NOMBRE.....
- B) EDAD.....
- C) SEXO () Masculino () Femenino
- D) TITULO PROFESIONAL.....

- E) AÑOS DE EXPERIENCIA COMO PROFESOR.....
- F) TIEMPO DE ANTIGUEDAD EN LA UNIVERSIDAD
- G) EN QUE MATERIA O MATERIAS DESARROLLA SU ACTIVIDAD DOCENTE EN LA ACTUALIDAD? (Indique el nombre de la asignatura y grupo)

Asignatura.....Grupo.....

Asignatura.....Grupo.....

Asignatura.....Grupo.....

- H) QUE TIPO DE CONTACTOS HABITUALES TIENE USTED CON EL GRUPO DE ALUMNOS ELEGIDO?

- () CLASE
- () PRECEPTORIA
- () OTRO.....
-

CUESTIONARIO

1. ¿Podría expresar de forma sintética como entiende Ud. el estudio o trabajo intelectual del grupo de alumnos elegido? (en qué debe consistir y cualidades principales para que sea eficaz y educativo).....
-
-

2. ¿Cómo cree Ud. que es el método de estudio de los alumnos del grupo elegido en general?

- () Muy satisfactorio
- () Mas bien satisfactorio
- () Ni satisfactorio ni insatisfactorio
- () Mas bien insatisfactorio
- () Muy insatisfactorio

3. ¿Con qué frecuencia se dan en su opinión cada una de las siguientes deficiencias en la forma de estudiar de sus alumnos?

	Casi nunca	A veces	Con frecuencia	Casi siempre
-Excesiva dependen- cia del profesor.	()	()	()	()
-Excesiva dependen- cia del libro.	()	()	()	()
-Estudio pasivo, fal- ta de reflexión y - actividades prácti- cas.	()	()	()	()
-Memorismo	()	()	()	()
-Falta de iniciativa ante las dificulta- des.	()	()	()	()
-Mala distribución y				

- aprovechamiento del tiempo de estudio. () () () ()
- Poca autoexigencia, trabajos mediocres. () () () ()
- Distracciones habituales. () () () ()
- Otras.....
-

4. ¿A qué atribuye las deficiencias citadas en la pregunta anterior?

- () A falta de orientación en técnicas de estudio.
- () Método de enseñanza de los profesores.
- () A influencias negativas del ambiente social.
- () A la comodidad y despreocupación de los alumnos.
- () A exceso de clases, programas recargados, etc.
- () Otras.....
-

5. ¿A quién o a quiénes corresponde principalmente, en su opinión, la responsabilidad de ayudar y orientar a sus alumnos en el modo de realizar el estudio personal? (Ordene las siguientes opciones de mayor a menor responsabilidad del 1 al 4)

- () Al preceptor
- () Al coordinador del grupo.
- () Al profesor de cada materia
- () A los padres

 A ninguno pues es algo que se les debe enseñar desde la preparatoria.

6. Diga si en cada uno de los siguientes aspectos los alumnos de su clase actúan, en general, satisfactoriamente:

	Casi siempre	A veces	Casi nunca
-Formulación de metas personales en el estudio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-Organización y aprovechamiento del tiempo de estudio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-Uso del material necesario para el estudio.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-Participación en clase	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-Toma de apuntes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-Preparación de exámenes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-Realización de exámenes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-Concentración en el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Al comenzar cada periodo de aprendizaje (curso, semestre, etc), ¿suele informar a sus alumnos de los objetivos concretos que Ud. se propone conseguir con el desarrollo de la materia?

sí no ?

8. ¿Suele comunicar a sus alumnos los criterios de evaluación que Ud. utilizara para valorar el rendimiento escolar en su materia?
() si () no () ?

En caso afirmativo, indique tres de los criterios que propuso a sus alumnos este último semestre:

- 1.
- 2.
- 3.

9. ¿Suele indicar a sus alumnos posibles actividades para conseguir los fines propuestos?
() si () no () ?

10. ¿Comprueba habitualmente si sus alumnos entienden en qué consiste el trabajo que Ud. les asigna?
() si () no () ?

11. ¿Cree que presenta a sus alumnos el trabajo a realizar de forma estimulante?
() casi siempre () a veces () rara vez

12. ¿Fomenta en sus alumnos la autoevaluación del trabajo realizado?
() mucho () poco () muy poco

13. ¿Permite que sus alumnos realicen actividades en el momento que quieran?
() si () no () ?

14. ¿Permite que en lo referente a la forma de presentar los trabajos los alumnos lo hagan sin seguir ninguna norma concreta dada por el profesor?

() sí () no () ?

15. ¿Fomenta discusiones o debates dentro de la clase para promover la participación de los alumnos en el desarrollo de la misma?

() mucho () poco () muy poco

16. ¿Crea situaciones en la que los alumnos critican algún aspecto del contenido de la materia?

() casi siempre () a veces () rara vez

17. ¿Orienta a los alumnos en lo referente a saber relacionar lo aprendido en clase con lo estudiado en el libro de texto?

() casi siempre () a veces () rara vez

18. ¿Adapta la cantidad de trabajo asignado a los alumnos al tiempo real que éstos van a tener para realizarlo?

() casi siempre () a veces () rara vez

19. ¿Enseña a sus alumnos a distinguir las ideas fundamentales de las accesorias?

() mucho () poco () muy poco

20. Los exámenes que realiza, ¿exigen la aplicación práctica de la teoría explicada?

() casi siempre () a veces () rara vez

21. ¿Informa a sus alumnos del por qué de las calificaciones obtenidas?

() casi siempre () a veces () rara vez

22. ¿Hace ver a sus alumnos la relación del contenido de su materia con el de otras?

() casi siempre () a veces () rara vez

23. ¿Orienta a sus alumnos acerca de como buscar y utilizar obras de consulta?

mucho poco muy poco

24. ¿Orienta a sus alumnos en relacion con la toma de apuntes en clase?

mucho poco muy poco

25. ¿Enseña a sus alumnos a preguntar?

casi siempre a veces rara vez

26. ¿Tiene en cuenta las experiencias de los alumnos al explicarles la materia?

mucho poco muy poco

27. ¿Cree que hay coherencia entre su forma de enseñar y de evaluar?

casi siempre casi siempre rara vez

28. Ha recomendado a sus alumnos algun procedimiento o método para estudiar el contenido de la materia?

si no ?

29. Orienta a sus alumnos acerca del enfoque o procedimiento de estudio recomendable para cada evaluación?

casi siempre a veces rara vez

30. Está de acuerdo en que además de los conocimientos necesarios para impartir una materia, se requieren también aquellos que apoyen su tarea como profesor? (métodos y tecnica, así como de utilización de material y recursos didácticos, formas de evaluación, etc.).....

31. Sabe Ud. cuales son los métodos didácticos, así como las técnicas más adecuadas a la materia que imparte?.....

32. Sabe cuáles son las reglas para utilizar el pizarrón, rotafolio y retroproyector, de manera que realmente apoyen su exposición?.....
33. Sabe Ud. cuáles son los criterios a seguir para hacer una buena evaluación del trabajo de sus alumnos?.....
34. Cree Ud. que el éxito o fracaso de sus alumnos depende de su buena o mala función docente?.....
35. Piensa Ud. que si contara con el apoyo de cursos sobre DIDÁCTICA básica, mejoraría su trabajo como profesor al igual que el rendimiento de sus alumnos, entendiendo como didáctica, la "ciencia y el arte de saber enseñar"?.....
36. Ha leído Ud. algún libro sobre metodología del estudio o sobre didáctica?.....
37. Ha tomado Ud. algún curso sobre actualización pedagógica para apoyar su trabajo docente?.....
38. Cree conveniente que la Universidad programe cursos continuos para preparar a los profesores de manera que su labor docente sea más efectiva?.....

2. ENTREVISTA

Consiste en que el investigador o alguna otra persona designada por este habla al sujeto cara a cara y obtiene directamente la información requerida.

a) Cualidades de la Entrevista

1. Proporciona flexibilidad en la obtención de los informes del individuo, y por lo tanto, permite alcanzar gran profundidad.
2. La situación puede ser adaptada a la medida de cada sujeto.
3. El entrevistador puede explorar, buscar razones de ciertas preguntas, perseguir pistas interesantes, etc.
4. Permite establecer un mejor vínculo con el sujeto.
5. Tasa de complementariedad elevada. (4)

En el caso de la entrevista realizada, se trató de una entrevista estructurada, pues siguió un orden establecido y un conjunto específico de procedimientos. Por la flexibilidad prevista, se puede decir que en algunos momentos fue un poco no estructurada.

La Entrevista se aplicó a 16 profesores elegidos al azar. Todos ellos forman parte de la muestra especificada en el punto B.

4 Cfr. HAYMAN, John., "Investigación y Educación" p. 108.

b) Objetivos de la Entrevista

1. Conocer las dificultades o problemas con las que el profesor se encuentra en su trabajo como docente.
2. Conocer la actitud que el profesor presenta hacia su labor como docente.
3. Conocer lo que el profesor piensa del estudio de sus alumnos en general.
4. Conocer lo que el profesor sabe acerca de las funciones y aptitudes que debe poseer.
5. Conocer la disposición que presenta el profesor hacia un posible programa de preparación didáctica que le sirva de apoyo para mejorar su labor docente.
6. Conocer las sugerencias en este aspecto para que dicho programa realmente se adecúe a las necesidades de los profesores.

c) Elementos a conocer

Los elementos a conocer fueron los siguientes:

- Nivel de preparación didáctica de los profesores.
- Actitud hacia el trabajo docente.
- Disponibilidad del docente ante el ofrecimiento de preparación por parte de la Universidad.

d) Contenido de la Entrevista

La entrevista constó de 9 preguntas, las cuales se hicieron en el mismo orden a todos los entrevistados.

1. ¿Cuáles piensa Ud. que deben ser las características del buen profesor? ¿En qué grado cree reunirías?
2. Conoce las funciones de su trabajo?
3. ¿Piensa Ud. que sus exposiciones como maestro suelen ser exitosas? ¿A qué lo atribuye?
4. Consigue Ud. los objetivos que se propone al comienzo del curso?
5. ¿Con qué tipo de problemas o dificultades suele enfrentarse al hacer sus exposiciones?
6. ¿Cómo describiría Ud. el desempeño de sus alumnos de primer semestre en general?
7. En caso de que se le ofreciera tomar un curso de preparación didáctica, ¿qué sugerencias daría para que este se adecuara a sus necesidades como maestro?

8. ¿Piensa Ud. que es necesario que la Universidad los organice, cree Ud. que ésto es misión del centro educativo?

9. ¿Se siente satisfecho con su trabajo como profesor?

3. CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

La CONFIABILIDAD y VALIDEZ son requisitos básicos de cualquier tipo o prueba de medición. Solo cuando estas características están presentes es posible considerar al cuestionario y a la entrevista como un instrumento útil para fines de verificación y evaluación.

a) Confiabilidad: "Estabilidad de los resultados, grado de consistencia en las puntuaciones" (*)

b) Validez: "Que mida aquello que pretende medir" (**)

La confiabilidad y la validez del cuestionario fueron obtenidas mediante procedimientos estadísticos por el autor original (7). Dichas cualidades no se vieron afectadas al hacer la adaptación para esta investigación.

* MARELIM VIANNA, H., "Los Tests en Educación" p. 173.

** Ibid. p. 205.

7 Cfr. CASTILLO, Gerardo., Op Cit. p. 109.

Para la entrevista, encontramos estas cualidades al analizar las respuestas, ya que hay consistencia en ellas y se obtuvieron los resultados esperados.

D. ANALISIS DE LOS DATOS RECOGIDOS EN EL CUESTIONARIO

A) Total de 36 profesores encuestados, de los cuales varios se repiten en algunas carreras.

B) Sexo: 25 hombres
11 mujeres

C) Edad media: 35 años

D) Experiencia en la docencia:

Más de 15 años:	7
11 a 15 años:	6
6 a 10 años:	12
3 a 5 años:	6
2 años:	3
1 año:	2

F) Antigüedad dentro de la Universidad:

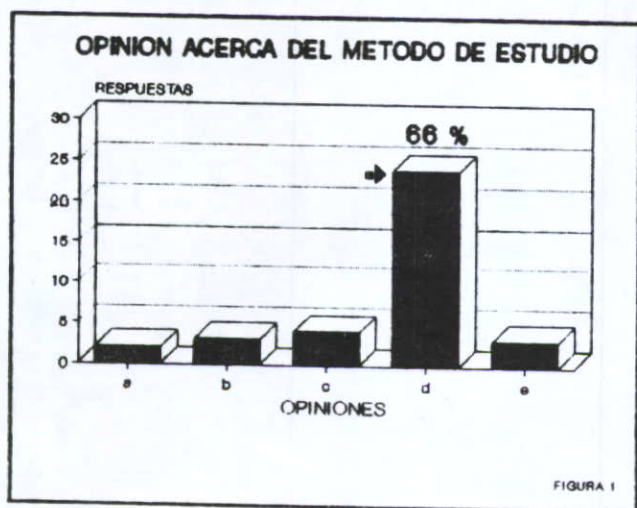
9 años	2
7 años	4
6 años	4
5 años	6
4 años	5

3 años	3
2 años	5
1 año	5
0 años	2

2) En la opinión acerca del método de estudio de los alumnos, las respuestas quedaron distribuidas de la siguiente manera:

<u>OPINIONES</u>	<u>RESPUESTAS</u>
a Muy satisfactorio	2
b Mas bien satisfactorio	3
c Ni satisfactorio ni insatisfactorio	4
d Mas bien insatisfactorio	24
e Muy insatisfactorio	3

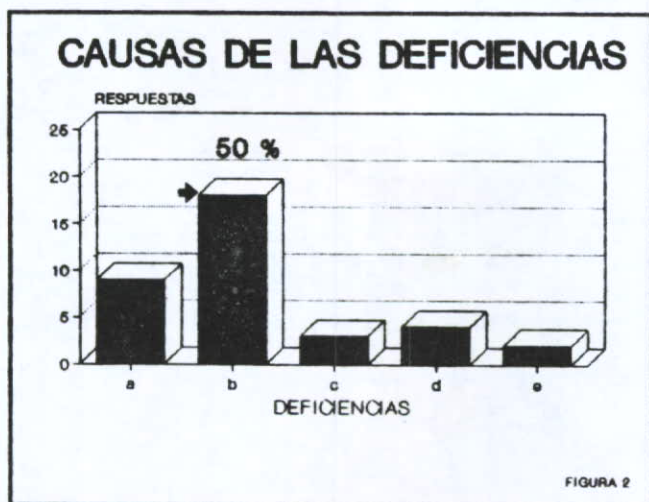
El 66% de los profesores afirma que el aprovechamiento de sus alumnos es más bien insatisfactorio.



4) Las deficiencias que encuentra el profesor en sus alumnos son debidas a lo siguiente:

<u>CAUSAS</u>	<u>RESPUESTAS</u>
a Falta de orientación en técnicas de estudio	9
b Método de enseñanza de los profesores	18
c Influencias negativas del ambiente social	3
d Comodidad y despreocupación de los alumnos	4
e Exceso de clases, programas recargados	2

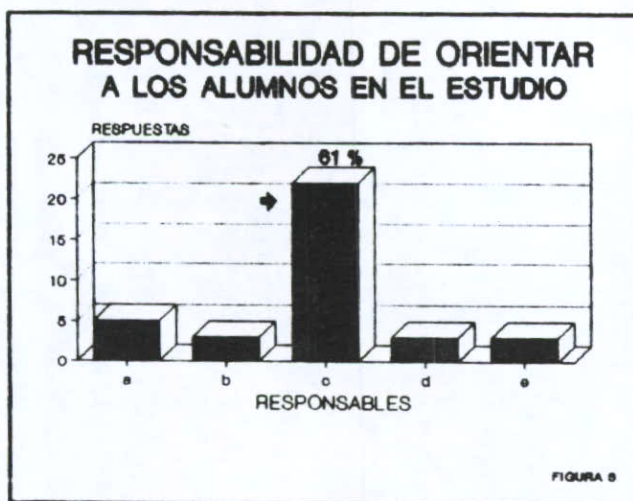
El 50% de los profesores constestó que las deficiencias que encuentran en el desempeño de sus alumnos son causadas a su propio método de enseñanza.



5) A quien corresponde la responsabilidad de orientar a los alumnos en el estudio:

	<u>RESPONSABLE</u>	<u>RESPUESTAS</u>
a	Al preceptor	5
b	Al coordinador	3
c	Al profesor	22
d	A los padres	3
e	A ninguno	3

El 61% de los profesores opina que es suya la responsabilidad de ayudar y orientar a sus alumnos en el estudio.



En las demás preguntas se obtuvieron los siguientes porcentajes:

1) El 100% de los profesores suele informar a sus alumnos de los objetivos concretos fijados para el semestre.

2) El 100% de los profesores suele comunicar a sus alumnos los criterios de evaluación que se utilizarán en la materia.

3) El 87% suele indicar a sus alumnos posibles actividades para conseguir los fines propuestos.

4) El 92% comprueba habitualmente si sus alumnos entienden el trabajo asignado.

5) El 53% de los profesores cree presentar a sus alumnos el trabajo de un modo estimulante.

6) El 72% fomenta en sus alumnos la autoevaluación del trabajo realizado.

7) El 70% fomenta discusiones y debates para promover la participación de sus alumnos en el desarrollo de la clase.

8) El 85% crea situaciones en las que los alumnos critican algún aspecto del contenido de la materia.

9) El 70% orienta a los alumnos a relacionar lo aprendido en clase con el libro de texto.

- 10) El 98% adapta la cantidad de trabajo asignado al tiempo real para realizarlo.
- 11) El 100% enseña a distinguir las ideas fundamentales de las accesorias.
- 12) El 76% realiza exámenes donde se pueda aplicar prácticamente la teoría explicada.
- 13) El 80% Informa a los alumnos del por qué de las calificaciones obtenidas.
- 14) El 58% hace ver a sus alumnos la relación que hay entre el contenido de su materia y el de otras.
- 15) El 52% orienta acerca del modo de buscar y utilizar obras de consulta.
- 16) El 60% orienta acerca de la toma de apuntes en clase.
- 17) El 64% enseña a sus alumnos a preguntar.
- 18) El 81% de los profesores tiene en cuenta las experiencias de sus alumnos al explicar la materia.

19) El 100% cree que hay coherencia entre su forma de enseñar y de evaluar.

20) El 90% ha recomendado a sus alumnos algún procedimiento para estudiar el contenido de la materia.

21) El 48% orienta a sus alumnos acerca del enfoque o procedimiento de estudio recomendable para cada evaluación.

22) El 100% de los profesores está de acuerdo en que además de los conocimientos necesarios para impartir su materia, requiere de aquellos que apoyen su tarea como profesor.

23) El 44% de los profesores sabe cuáles son los métodos y técnicas didácticos más adecuados para impartir su materia.

24) El 50% de los profesores dice conocer las reglas para la utilización de recursos didácticos comunes.

25) El 55% sabe cuáles son los criterios a seguir para una buena evaluación.

26) El 86% de los profesores cree que el éxito o fracaso de sus alumnos depende de su buena o mala función docente.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO PORCENTAJES AFIRMATIVOS

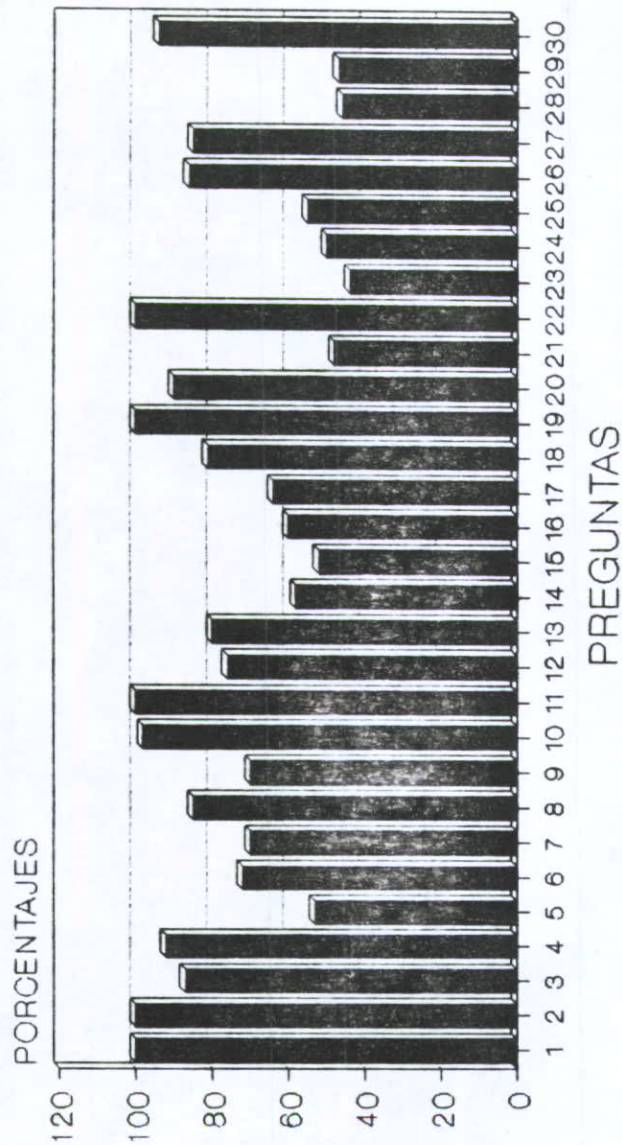


FIGURA 4

27) El 85% esta de acuerdo en que si contara con el apoyo de conocimientos de didáctica básica mejoraría su trabajo como profesor.

28) El 46% ha leído algún libro sobre metodología del estudio o sobre didáctica.

29) El 47% ha tomado algún curso sobre actualización pedagógica.

30) El 94% de los profesores encuestados se muestra a favor de que la Universidad programe cursos continuos para preparar a los profesores de manera que su labor docente sea más efectiva.

E. ANALISIS DE LOS DATOS RECOGIDOS EN LA ENTREVISTA

Varias de las respuestas obtenidas se repitieron, por lo que se agruparon en lo que se especificara en cada una:

* **Pregunta 1:** Cuáles piensa que deberían ser las cualidades del buen profesor? en qué grado cree reunirías?

- a) Tener conocimiento de la materia
- b) Tener ganas de hacer las cosas
- c) Empeño en el trabajo
- d) Ser congruente
- e) Poseer dotes de comunicador
- f) Mantener una buena relación con los alumnos

- g) Saber utilizar recursos didácticos
- h) Conocer el manejo y psicología de grupos
- i) Tener capacidad de organización
- j) Puntualidad
- k) Responsabilidad en el trabajo
- l) Ética profesional
- m) Preparación de material y clases
- n) Ser justo

En la segunda parte de la pregunta 1, todos reconocieron como un ideal las características mencionadas al principio, y aceptaron carencias en algunas de ellas.

* **Pregunta 2:** Conoce las funciones de su trabajo?

En general se conocen las funciones asignadas por la propia Universidad o por la coordinación de carrera. El 50% desconoce los "pasos" a seguir en su trabajo para comenzar y terminar cada sesión o período con éxito.

* **Pregunta 3:** ¿Piensa Ud. que sus exposiciones como maestro suelen ser exitosas? ¿A qué lo atribuye?

<u>EXITO</u>	<u>RESPUESTAS</u>
Si	3 profesores
No	5 Profesores
Reg	8 Profesores

Los 3 profesores que tienen exposiciones exitosas lo atribuyen a su experiencia y facilidad de trato con sus alumnos.

Los 13 profesores restantes atribuyen su poco éxito a falta de algunas de las cualidades mencionadas en la pregunta 1.

* **Pregunta 4:** ¿Consigue Ud. los objetivos que se propone al comienzo del curso?

Todos afirmaron no conseguir todos los objetivos, aunque ciertamente siempre logran alguno. La razón dada es por que al momento de evaluar, se dan cuenta de que fueron demasiado ambiciosos o no estaba bien planeado dicho objetivo.

* **Pregunta 5:** ¿Con qué tipo de problemas o dificultades suele enfrentarse al hacer sus exposiciones?

a) Poco tiempo para preparar con profundidad cada sesión de clase.

b) Se desconoce a los adolescentes, no se sabe cómo motivarlos.

c) Faltan cualidades de comunicación, saber encontrar el canal adecuado para transmitir los conocimientos.

d) Falta de experiencia en el campo de la enseñanza a nivel universitario.

e) Método muy tradicional: No se les ocurre como innovar su método de exposición.

f) Al no ser la principal ocupación, la dejo como algo de segunda importancia

g) No tener sistematizado su trabajo: improvisar.

h) Falta paciencia ante el comportamiento de los alumnos.

i) No saber como evaluar lo enseñado.

* **Pregunta 6:** ¿Cómo describiría Ud. el desempeño de sus alumnos de primer semestre en general?

a) Insatisfactorio

b) Indisciplina y desorden

c) Inmadurez para asumir responsabilidades

d) No dedicacion suficiente al estudio

e) Falta iniciativa para enriquecer lo recibido en el aula de clase

f) No asumen riesgos

g) Falta reflexión para asimilar los contenidos

h) Faltan en definitiva hábitos de estudio

i) Falta un verdadero respeto a la autoridad

* **Pregunta 7:** En caso de que se le ofreciera tomar un curso de preparación didáctica, ¿qué sugerencias daría para que éste se adecuara a sus necesidades como maestro?

a) Ayudar a los profesores a desempeñar su tarea con consejos prácticos, "tips" etc.

- b) No bajar la exigencia de calidad por parte de la Universidad
- c) Que en dichos cursos o programas, los profesores con éxito comenten sus experiencias a los demás
- d) Que se incluyan nociones de Psicología y manejo de grupos.
- e) Que se enseñe lo referente a la Planeación didáctica
- f) Que se logre una verdadera formación continua
- g) Que la Universidad proporciones Folletos y notas técnicas cortas y atractivas
- h) Que se lleven a cabo talleres de microenseñanza y autoevaluación
- i) Que los cursos sean cortos y prácticos
- j) Que se facilite a los profesores un manual de técnicas de evaluación
- k) Que haya seguimiento y continuidad en la capacitación

* **Pregunta 8:** ¿Piensa Ud. que es necesario que la Universidad los organice, cree Ud. que es misión del centro educativo?

El 100% afirmó que no sólo es necesario, sino que inclusive es parte de la capacitación que esperan de la institución para hacer de mejor calidad su trabajo.

* **Pregunta 9:** ¿Se siente satisfecho con su trabajo como profesor?

Se obtuvieron respuestas que se podrían agrupar en 2 incisos:

A) Hay satisfacción

- 1) Se ve como una ocasión de servir aportando algo
- 2) Ayuda al curriculum y prestigio del profesionalista
- 3) Gusto por trabajar en el ambiente universitario

B) No hay satisfacción

- 1) La falta, a veces constante, de resultados positivos, merma la motivación inicial del profesor
- 2) Quisieran más respuesta por parte del grupo.
- 3) Sensación de realizar una labor que no trasciende al no ver los resultados
- 4) La poca experiencia resta seguridad

En el próximo capítulo se interpretarán los resultados con el fin de hacer la detección de necesidades para poder plantear un programa de perfeccionamiento.

CAPITULO V
PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO
PARA PROFESORES UNIVERSITARIOS

A. INTERPRETACION DE RESULTADOS OBTENIDOS CON EL CUESTIONARIO

Como conclusión del capítulo anterior, veremos ahora algunos rasgos significativos que nos podrán ayudar en la formulación del programa de perfeccionamiento para los profesores de la Universidad.

Nos encontramos con un cuerpo docente joven -se cuenta con 35 años promedio- y aunque con diversa experiencia en el campo de la docencia, la mayoría (69%), tiene más de 6 años trabajando como profesor.

A continuación presentaremos un cuadro con los datos que consideramos mas significativos:

Opinan que hay deficiencia en el aprovechamiento de la materia por parte del alumno.	66%
Opinan que dichas deficiencias son debidas al método de enseñanza de los profesores.	50%
Opinan que es responsabilidad de los profesores orientar a los alumnos en el método de estudio de estudio.	61%

Esto nos indica que más de la mitad de los profesores encuestados se encuentra con un problema real: hay deficiencias en su grupo, hay deficiencias en su metodo de enseñanza.

1. CUALIDADES PRINCIPALES DE LOS MAESTROS

Para definir estas cualidades sólo se tomaron en cuenta los porcentajes más elevados:

* Informa a los alumnos de los objetivos concretos fijados para el semestre.	100 %
* Comunica a sus alumnos criterios de evaluación que se utilizarán en la materia.	100 %
* Enseña a distinguir las ideas principales de las accesorias.	100 %
* Ve coherencia entre su forma de enseñar y de evaluar.	100 %
* Está de acuerdo en que necesita capacitación para mejorar su tarea docente.	100 %
* Adapta la cantidad de trabajo asignado al tiempo real para realizarlo.	98 %
* Desea capacitarse mediante cursos continuos.	94 %
* Comprueba si sus alumnos han entendido el trabajo asignado.	92 %
* Ha recomendado a sus alumnos algún procedimiento para estudiar su materia.	90 %

2. DEFICIENCIAS PRINCIPALES DE LOS MAESTROS

Para definir las siguientes deficiencias sólo se tomaron en cuenta los porcentajes más bajos.

* Conoce métodos y técnicas didácticas adecuadas a su materia	44 %
* Ha leído algún libro sobre didáctica o sobre metodología del estudio	46 %
* Orienta acerca del enfoque de cada evaluación	48 %
* Ha tomado cursos de actualización pedagógica	50 %
* Conoce reglas para la utilización de recursos didácticos	50 %
* Orienta a sus alumnos en lo referente a la búsqueda y utilización de obras de consulta	52 %
* Presenta el trabajo de modo estimulante	53 %
* Conoce los criterios para hacer una buena evaluación del contenido de su materia	55 %
* Hace ver la relación de su materia con otras	58 %
* Orienta en la toma de apuntes	60 %
* Enseña a sus alumnos a preguntar	64 %

En la Figura 5 se muestran las principales cualidades y deficiencias de los maestros.

CUALIDADES Y DEFICIENCIAS PORCENTAJES AFIRMATIVOS

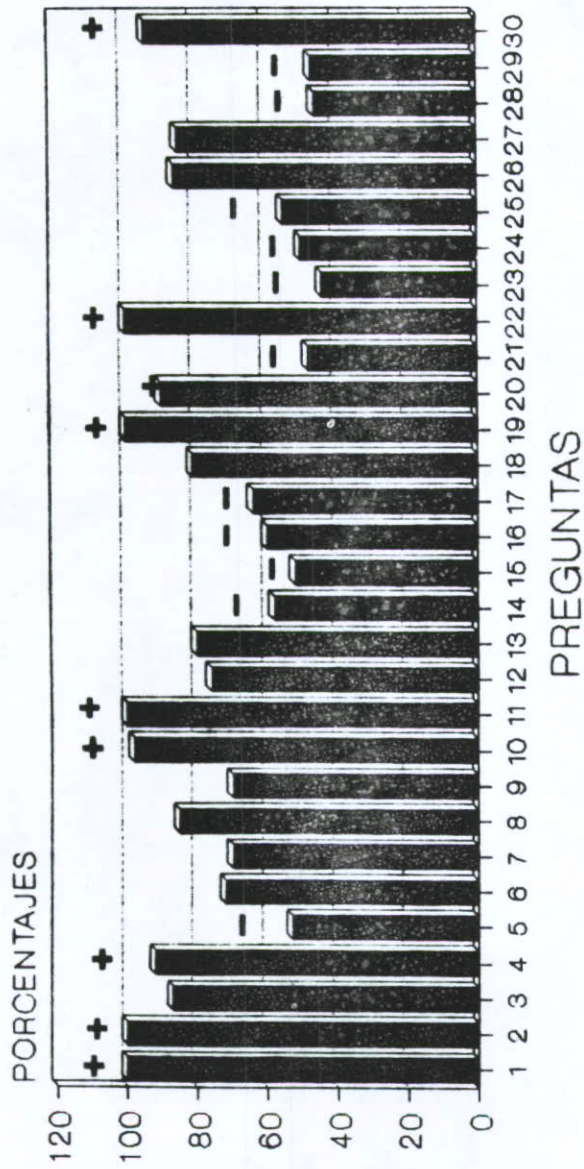


FIGURA 5

B. INTERPRETACION DE RESULTADOS OBTENIDOS EN LA ENTREVISTA

PREGUNTA 1

Se hizo una comparación entre lo que contestaron los profesores y las cualidades del buen profesor mencionadas en el Capítulo II de este trabajo:

Cualidades del buen profesor

Respuestas obtenidas

*Capacidad para conocer de modo práctico y científico a sus alumnos

*Buena relación con los alumnos

*Manejo y psicología de grupos

*Paciencia, amor y alegría para llevar a cada uno de sus alumnos según sus aptitudes y cualidades

*Tener ganas y empeño de hacer bien las cosas

*Responsabilidad en el trabajo.

*Ser ecuanime: mostrar imparcialidad

*Ser congruente

*Ser justo

*Tener ética profesio--

nal

*Calidad Intelectual

*Conocimiento de la materia

*Empeño en el trabajo

*Capacidad para planear y programar el trabajo

*Capacidad de organización

*Puntualidad y orden

*Capacidad pedagógica específica

*Buen comunicador

*Preparación de material y clases

*Mantener una buena relación con sus alumnos

PREGUNTA 2

En general se desconocen las funciones que ayudarían al profesor a tener el trabajo sistematizado y organizado de tal manera que en su desempeño tuviera mayor posibilidades de éxito.

PREGUNTA 3

El siguiente cuadro nos ayudará a ver con mayor claridad lo que los profesores entrevistados opinan de sus exposiciones:

Buenas	18.75 %
Regulares	31.25 %
Malas	50 %

El 81.25 % dice que sus exposiciones son regulares o malas. Podemos deducir que esto es debido a deficiencias en el método de trabajo de los profesores, relacionando esta pregunta con la de opiniones.

PREGUNTA 4

Al todos coincidir en no conseguir todos aquellos objetivos planteados, podemos deducir que en general los profesores desconocen el modo de plantear objetivos de aprendizaje evaluables y adecuados.

PREGUNTA 5

Todos los profesores se refirieron a problemas en su propio desempeño profesional. Se hizo también una comparación de las respuestas de los profesores en contraste con las cualidades del

buen profesor mencionadas en el Capitulo II.

<u>Cualidades del buen profesor</u>	<u>Respuestas obtenidas</u>
*Capacidad para conocer de modo práctico y científico a sus alumnos	*Desconocen a los adolescentes. *No saben como motivar
*Paciencia, amor y alegría para llevar a cada uno de sus alumnos segun sus aptitudes y cualidades	*Falta paciencia ante el comportamiento de su grupo
*Ecuanimidad e imparcialidad	*No refirieron ningun problema al respecto.
*Calidad Intelectual	*Al no ser la principal ocupación se deja como algo de segunda importancia
*Capacidad para planear y programar el trabajo	*Poco tiempo para planear cada sesión con profundidad *No tiene sistematizado el trabajo e improvisa.
*Capacidad pedagógica específica	*Faltan cualidades de --

comunicación

*No se sabe encontrar el canal adecuado para - - transmitir los conoci--- mientos

*No se sabe como "inno-- var" el metodo de ense-- ñanza

*Falta experiencia en el campo de la enseñanza a nivel universitario

*No sabe cómo evaluar

En contraste con las deficiencias de los profesores mencionados en el Capítulo III, encontramos que las respuestas dadas por los profesores entrevistados se pueden englobar en las siguientes:

1. El profesor reduce su interacción con los alumnos al ámbito de la clase, generalmente de tipo expositiva y poco participati-- va.
2. El profesor no emplea los métodos didácticos adecuados.
3. No sabe elaborar unos instrumentos de medición adecuados.

PREGUNTA 6.

Todas las respuestas apuntan a favor del desempeño deficiente por parte de los alumnos, lo cual coincide con lo contestado por los profesores en el cuestionario. Concluimos con ello que la mayoría de los profesores se encuentra diariamente con dificultades para impartir de un modo satisfactorio su materia.

PREGUNTAS 7, 8 Y 9.

Los profesores están dispuestos a recibir capacitación y la esperan por parte de la Universidad; conocen sus carencias y problemas y han dado sugerencias para que estas puedan ser solucionadas. En algunos casos hay satisfacción en la labor docente y en otros falta. Podemos pensar que los profesores están en buenas disposiciones para recibir la capacitación necesaria.

C. JUICIO GLOBAL Y NECESIDADES DETECTADAS

Los profesores tienen una idea general de las cualidades o aptitudes necesarias para desempeñar un trabajo docente de calidad, y aceptan no reunir todas ellas, por lo que se deduce que por esto afirman que las deficiencias en sus alumnos y el "fracaso" en sus exposiciones son debidos a dichas carencias.

Los profesores desconocen las funciones que les ayudarían a tener un método de trabajo eficaz, con una sistematización que colabore al buen desarrollo de su papel.

El grupo de profesores investigado tiene cualidades positivas en lo que se refiere a disposición ante su trabajo y en algunos aspectos de sus funciones, sin embargo posee también carencias significativas.

Con esto, se pueden resumir las necesidades de los profesores en las siguientes:

A) Conocimientos de Didáctica General y Especial

B) Conocimiento de la Psicología y Motivaciones del alumno adolescente

C) Conocimiento y aplicación de métodos de comunicación adecuados a la materia

D) Conocimiento de métodos de evaluación adecuados

Confrontando con lo mencionado en el Capítulo III de este trabajo, las necesidades que han de ser satisfechas en este grupo de profesores, son:

-Las ordenadas a remediar una deficiente formación inicial.

-Las relacionadas con la mejora exigida por el perfeccionamiento del propio trabajo.

Estas necesidades detectadas en los profesores pueden ser satisfechas de variadas maneras: por ejemplo, mediante un Diplomado creado por la misma Universidad, o a través de un Departamento que se encargue de prestar la oportuna asesoría a

los profesores, etc. Sin embargo, este trabajo pretende darles solución de manera inmediata. En base a la investigación realizada y a las necesidades encontradas, se propone el siguiente programas de perfeccionamiento para los profesores, que se ha diseñado con el fin de impartirse en un Curso.

D. PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO PARA LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD

1. OBJETIVO GENERAL.

Al finalizar el programa, el profesor habrá adquirido los conocimiento teórico-prácticos necesarios de las áreas de psicología y didáctica para realizar con mayor éxito su función docente.

2. OBJETIVOS PARTICULARES.

1. El profesor conocerá la psicología y motivaciones del alumno adolescente.

2. El profesor conocerá la fundamentación didáctica del ejercicio docente.

3. Conocerá los recursos didácticos, su empleo y recomendaciones prácticas que apoyarán su cotidiana labor educativa.
4. Conocerá técnicas de evaluación apropiadas para su materia.
5. Conocerá las cualidades y funciones del profesor universitario.

3. OBJETIVO ESPECIFICO.

El profesor aplicará los conocimientos adquiridos a la enseñanza de su materia.

4. TEMARIO.

I BASES DIDÁCTICAS

A) Didáctica General

1. Planeación
2. Ejecución
3. Verificación

B) Proceso enseñanza-aprendizaje

1. Definiciones
2. Métodos de enseñanza
3. Tipos de aprendizaje

II PSICOLOGIA DE LA ADOLESCENCIA

- A) Que es la adolescencia?
- B) Manifestaciones psicologicas del adolescente
 - 1. Desarrollo emocional
 - 2. Desarrollo intelectual
 - 3. Desarrollo social
- C) Consideraciones prácticas sobre el trato con adolescentes universitarios
 - 1. Personalidad madura
 - 2. Mentalidad universitaria

III MOTIVACION HUMANA

- A) Definición
- B) factores de la motivación
- C) Fuentes de la motivación
- D) Tipos de motivación
- E) Técnicas de motivación del aprendizaje en el aula
- F) Verificación e índices de la motivación

IV EL PROFESOR UNIVERSITARIO

- A) Concepto
- B) Cualidades
- C) Funciones

V RECURSOS DIDACTICOS, TECNICAS GRUPALES E INSTRUMENTOS DE EVALUACION

- A) Recursos Didácticos
 - 1. Medios audibles
 - Tipos, uso, ventajas y desventajas

- 2. Medios visuales
 - Tipos, uso, ventajas y desventajas
- 3. Medios audiovisuales
 - Tipos, uso, ventajas y desventajas
- B) Técnicas grupales de trabajo en el aula
 - 1. Discusión en pequeños grupos
 - 2. Mesa redonda
 - 3. Diálogo
 - 4. Conferencia
 - 5. Dramatización
 - 6. Método del caso
- C) Criterios e instrumentos de evaluación
 - 1. Relación y diferencia entre evaluar y medir
 - 2. Tipos de instrumentos de evaluación
 - 3. Exámenes orales, por temas y objetivos
 - a) Características
 - b) Elaboración
 - c) Uso y aplicación
 - d) Ventajas y desventajas

5. EVALUACION.

a) De cada sesión: Mediante la observación del expositor y la participación de los asistentes.

b) Del curso: A través del desempeño de los profesores y de los resultados obtenidos en su ejercicio profesional y en el

rendimiento de los alumnos. Seguimiento por parte de los coordinadores de cada carrera.

c) Establecer plazos en los que la coordinación informe al equipo organizador del Programa acerca de los resultados.

6. BIBLIOGRAFIA.

Además de la utilizada para esta investigación, se recomiendan las siguientes obras de consulta, tanto para la preparación de los distintos apartados del temario como para lectura complementaria de los profesores.

GENERAL

GARCÍA HOZ, Víctor.

Principios de Pedagogía Sistemática

10 ed. Madrid, Rialp, 1981, 694 pp.

TEMA I

Cfr. bibliografía de este trabajo los siguientes autores:

GIUSEPPE NERICI, Imideo.

TITONE, Renzo.

TEMA II

BIGGE, M.L. y HUNT, M.P.

Bases Psicológicas de la Educación

México, Trillas, 1990, 735 pp.

CASILLLO, Gerardo.

Los Adolescentes y sus Problemas

México, MI-NOS 70, 1984, 232 pp.

HURLOCK, Elizabeth.

Psicología de la Adolescencia

4 ed. México, Paidós, 1989, 572 pp.

REYNAUD, Rebeca.

Facetas de la Adolescencia

México, MI-NOS, 1990, 47 pp.

(Colección Juvenil No. 16)

TEMA IV

Cfr. Bibliografía de este trabajo, los siguientes autores:

ARECHAGA, Ignacio.

CASTILLO, Gerardo.

GARCIA HÓZ, Victor.

VAZQUEZ, Gonzalo.

FERRER, Eusebio.

Exigir para Educar

2 ed. Madrid, Palabra, 1989, 235 pp.

(Colección Hacer Familia)

TEMA V

Cfr. Bibliografía de este trabajo, los siguientes autores:

GIUSEPPE NERICI, Imideo.

TITONE, Renzo.

CARRENO, Fernando.

Instrumentos de Medición del Rendimiento Escolar

México, Trillas, 1985, 92 pp.

ANUIES

Didáctica General

México, 1986, 124 pp.

MAGER, Robert.

Actitudes Positivas en la Enseñanza

México, Pax-México, 1986, 124 pp.

Evaluación Continua

Trillas, México, 1983, 79 pp.

7. SUGERENCIAS.

a) Que lo organice la Dirección General de la Universidad -para dar mayor realce y seriedad al programa-, auxiliada por un equipo de Pedagogos de la misma Universidad..

b) Caracter obligatorio para toda la planta de profesores de la Universidad:

Los profesores de nuevo ingreso deberán asistir a todas las sesiones del programa. Los demás profesores asistirán a aquellas sesiones en donde, a juicio del coordinador de carrera, puedan complementar su preparación para el adecuado ejercicio de la docencia.

c) Sea gratuito, pues constituye parte de la capacitación que la Institución debe brindar a su personal.

d) Se lleve a cabo en las Instalaciones de la Universidad para facilitar a los profesores la asistencia.

e) Que tenga valor curricular para aquellas personas que hayan reunido el 80 % de asistencias.

f) Metodología : expositiva y participativa.

g) Material: Notas técnicas, folletos y manuales sencillos y accesibles.

h) Que se organice anualmente mediante una previa evaluación de resultados y análisis de necesidades para hacer las pertinentes adaptaciones al plan, de manera que este actualizado, y cubra

realmente las necesidades del cuerpo docente de la Universidad.

1) Que lo impartan especialistas en la materia, previamente informados de las necesidades e intereses de los asistentes.

CONCLUSIONES

1. Los profesores de la Universidad presentan deficiencias en lo referente a la preparación didáctica necesaria para hacer un trabajo docente de mejor calidad.

2. La Universidad ha de procurar brindar a su personal docente una continua capacitación que satisfaga sus necesidades reales. Esto será posible siempre y cuando se realice un diagnóstico que sirva de base para que dicha capacitación esté de acuerdo a las características y necesidades de los profesores.

3. Para poder obtener un trabajo docente de calidad, éste ha de verse desde su dimensión profesional. Así, atendiendo a las cualidades mencionadas para que pueda ser considerado como tal, el profesor le dará la debida importancia, viendo la obligación de desempeñarlo adecuadamente, poniendo en la labor que realiza su mayor esfuerzo, contribuyendo así al logro de los objetivos de la institución.

4. En lo referente a los objetivos planteados para este trabajo, se logró encontrar más información de la esperada, ya que al buscar las necesidades de preparación didáctica de los

profesores, se encontraron otras también importantes, como lo son las que se refieren al adecuado conocimiento del alumno como base para hacer una mejor motivación en el proceso enseñanza-aprendizaje; por ello, el programa propuesto incluye dichos temas.

5. Las hipótesis planteadas en la Introducción no fueron logradas del todo por las siguientes razones:

Poder comprobarlas en su totalidad implica llevar a cabo posteriores estudios e investigaciones para medir la eficacia y resultados que el programa provoque sobre el estudio de los alumnos.

Además, por la extensión de la investigación, no se llegó a conocer la opinión de los alumnos acerca del método de trabajo de los profesores. Las respuestas obtenidas por éstos nos hacen pensar que es muy probable que la falta de preparación didáctica en los profesores provoque descenso en la calidad del estudio del alumno; pero por las razones expuestas antes, no hay certeza de ello.

Se sugiere que se haga una investigación sobre los hábitos y opiniones de los alumnos para correlacionar con la investigación hecha a los profesores. Sería de mucha utilidad para la mejora de ambos y de la misma Universidad.

BIBLIOGRAFIA

- ARECHAGA, Ignacio.
Revalorizar la Condición de los Profesores
Aceprensa: Boletín de Información.
(Madrid.: 25 de Octubre, 1989)
- ARIZPE, Paula.
Fundamentos Ideológicos de Occidente
México, UP, 1985. 47 pp.
(Folleto Introdutorio)
- CASTILLO CEBALLOS, Gerardo.
La Metodología del Estudio en los Centros Educativos
Pamplona, EUNSA, 1979, 206 pp.
(Colección ICE No. 24)
- GARCIA HOZ, Victor.
Educación Personalizada
5 ed. Madrid, Rialp, 1981. 334 pp.
- Pedagogía Visible y Educación Invisible
Madrid, Rialp, 1987. 215 pp.
- Principios de Pedagogía Sistemática
10 ed. Madrid, Rialp, 1981, 694 pp.
- Gran Enciclopedia Rialp
Madrid, Rialp, 1979.
- Tomo XIV Voz: Maestro pp. 713-716
- Tomo XIX Voz: Profesión pp. 224-225
- Tomo XXII Voz: Trabajo Humano pp. 643-657
Trabajo Escolar pp. 637-639
- GIUSEPPE NERICI, Imideo.
Hacia una Didáctica General Dinámica
10 ed. Buenos Aires, Kapelusz, 1984. 541 pp.
- F. OTERO, Olliveros.
Educación y Manipulación
Mexico, MI-NOS, 1984, 224 pp.
(Colección nt-MI-NOS NO. 7)
- GONZALEZ-SIMANCAS, José Luis y F. OTERO, Olliveros.
Universidad y Cambio
Pamplona, EUNSA, 1969, 136 pp.
(Colección ICE, No. 1)

HAYMAN L., John.

Investigación y Educación

España, Paidós-Educador, 1981, 194 pp.

J. FOX, David.

El Proceso de Investigación en Educación

2 ed. Pamplona, EUNSA, 1987, 824 pp.

JUAN PABLO II.

Laborem Exercens (Carta Encíclica)

Roma, 1981, 105 pp.

MARELIM VIANNA, Heraldó.

Los Tests en Educación

Pamplona, EUNSA, 1983, 261 pp.

(Colección ICE No. 28)

PUJOL BALCELLS, Jaime, y FONS MARTIN, José Luis.

Los Métodos en la Enseñanza Universitaria

2 ed. Pamplona, EUNSA, 1981, 195 pp.

(Colección ICE, No. 23)

TITONE, Renzo.

Metodología Didáctica

7 ed. Madrid, Rialp, 1979, 667 pp.

TOURON FIGUEROA, Javier.

Factores del Rendimiento Académico en la Universidad

Pamplona, EUNSA, 1984, pp.

UNIVERSIDAD PANAMERICANA.

Manual de Preceptoría

México, 1984, 24 pp.

VAZQUEZ, Gonzalo.

El Perfeccionamiento de los Profesores

2 ed. Pamplona, EUNSA, 1976, 321 pp.

(Colección ICE, No. 14)

-:- TESIS PROFESIONALES -:-

MECANOGRAFIA E IMPRESION

Campeche No. 156 . - - - - Col. Roma

México, D. F. - - - - 06700

564 - 3954 ★ 584 - 8153

