

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

DIVISION DE POSTGRADO E INVESTIGACION



ACTUALIZACION DEL DOCENTE EN SERVICIO
CON BASE EN SUS NECESIDADES

TESIS

PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO PARCIAL DE LOS
REQUERIMIENTOS PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN EDUCACION

PRESENTA

SONIA DEL CARMEN HERNANDEZ GOMEZ

CIB
Ej.1



65148

MONTEMORELOS, N. L.

MAYO DE 1992

BIBLIOTECA UNIV. DE MONTEMORELOS
MONTEMORELOS, N. L., MEXICO

UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS

DIVISION DE POSTGRADO E INVESTIGACION



ACTUALIZACION DEL DOCENTE EN SERVICIO
CON BASE EN SUS NECESIDADES

TESIS

PRESENTADA EN CUMPLIMIENTO PARCIAL DE LOS
REQUERIMIENTOS PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN EDUCACION

PRESENTA

SONIA DEL CARMEN HERNANDEZ GOMEZ

MONTEMORELOS, N. L.

MAYO DE 1992

065148

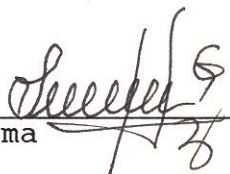
**ACTUALIZACION DEL DOCENTE EN SERVICIO
CON BASE EN SUS NECESIDADES**

**Tesis presentada
a la
División de Postgrado e Investigación
Maestría en Educación
Universidad de Montemorelos**

**Como Requisito Parcial para Obtener
el Grado de
Maestría en Educación**

**Por
Sonia Del Carmen Hernández Gómez
Mayo de 1992**

Concedo la autoridad a la Escuela de Maestría en Educación de la Universidad de Montemorelos, de reproducir este estudio ya sea en forma parcial o total con fines profesionales; con el entendimiento que de ninguna manera se puede utilizar para fines lucrativos de alguna persona o institución.

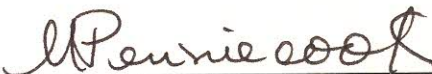
Firma 

Fecha 7-05-92

Aceptada por la División de Postgrado de la Universidad de Montemorelos, en cumplimiento parcial de los requisitos para alcanzar el grado de Maestría en Educación.

COMISION ASESORA DE LA INVESTIGACION

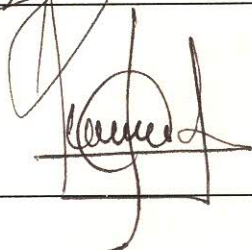
Dra. Myrtle Penniecook



Dr. Eustacio Penniecook R.



Mtro. Ismael Castillo O.



Aprobada por la Comisión

Fecha 7-05-92

DEDICATORIA

A la memoria de mi abuelo

Señor, José Ramos Enríquez; quien por su entrega al servicio de su patria, su dedicación al trabajo y su gran humanismo; sembró en mí, desde mi infancia, el deseo de superación y excelencia.

A mi amado hogar

Mi padre, Señor Gonzalo Hernández Conde, de quien aprendí la virtud del trabajo; mi madre, Señora Dina Gómez Doporto, quien ha inspirado mi vida con su devoción y valentía; a mis hermanas, Lorena y Mayra, de quienes siempre he de estar orgullosa por su simpatía y afecto; y con especial cariño, a mi hermano Luis, con quien compartimos desde niños cada momento.

A mis maestros

A cada uno de aquellos por cuyas aulas pasé, ya que con su entereza forjaron en mí el ser profesional que ahora soy.

A mis alumnos

Con quienes compartí el ayer del inicio; con quienes compartiré el mañana de mi futuro; y con especial cariño, a ese magnífico grupo de intrépidos jóvenes del 1o A y B, de Contaduría Pública, con quienes compartí cada momento en el trayecto de elaboración de este estudio.

"Señor, Amigo Mío, me has tendido la mano;
iré pues, sin temor a cruzar la barrera"

Anónimo

A G R A D E C I M I E N T O S

Mi más profunda gratitud para tí, mi querido amigo Jesús; para tí que en las horas más difíciles siempre estás conmigo. A tí mi amigo Jesús, te agradezco por concederme la oportunidad de ascender un peldaño más en mi vida profesional y por darme las fuerzas necesarias para salir adelante y poder así, prepararme para servir a la humanidad en esta vida, y prepararme para alcanzar la vida eterna.

Mi eterna gratitud a mis asesores; Doctora, Myrtle Penniecook; Doctor, Eustacio Penniecook y Maestro, Ismael Castillo Osuna; por el impulso que depositaron en mí a través de su ejemplo y el apoyo que de ellos recibí.

Mi sincera gratitud a todos aquellos que de alguna u otra forma me brindaron su apoyo para realizar este estudio, mi familia, alumnos, maestros y amigos; a quienes deseo mencionar por nombre: Magaliz, Arnulfo, Lety, Nohadia, Nolvía, Esther, Alonso y Fidel López.

A todos mi infinita gratitud!

I N D I C E

Dedicatoria	
Agradecimiento	
Indice	PAG.
 CAPITULO I	
Naturaleza y Dimensión del Estudio	1
Problema	7
Declaración del Problema	8
Limitaciones y Delimitaciones	9
Preguntas para ser contestadas	10
Suposiciones	11
Definición de Términos	12
Trasfondo Filosófico del Estudio	13
Organización del Estudio	15
 CAPITULO II	
Repaso de la Literatura	16
Entorno del Docente	17
El Docente	18
Capacitación de Habilidades	23
Area de Desarrollo Profesional	31
Area de Técnicas Instructivas	43
Area Estudiantil	54
Area de Especialidad	63
Area de Integración Fe y Enseñanza	68
Investigaciones Realizadas	71
Resumen	78
 CAPITULO III	
Diseño de la Investigación y procedimiento	82
Población del estudio	84
Instrumento del estudio	85
Elaboración del instrumento	88
Descripción del instrumento	90
Preguntas para ser contestadas	90
Recolección de datos	91
Análisis de datos	92

CAPITULO IV

Resultados de la investigación. 93
Datos demográficos. 94
Sección de preguntas. 97
Preguntas para ser contestadas y sus respuestas 110
Resumen de hallazgos. 114

CAPITULO V

Resumen 117
Propósito 117
Procesos. 118
Preguntas para ser contestadas y sus respuestas 118
Conclusiones. 122
Recomendaciones 123

Bibliografía. 124

Apéndice A
Gráficas

Apéndice B
Cartas Pertinentes

Apéndice C
Respuestas Abiertas

CAPITULO UNO

Naturaleza y Dimensión del Estudio

Toda organización necesita poseer un personal bien preparado para desempeñar las actividades que deben realizarse, comenta Arias (1988).

La educación, por medio de la excelencia profesional, actúa como el medio a través del cual las organizaciones garantizan la efectividad en su servicio (Sant'Anna 1982).

Arias (1988) expresa que a través de la educación del personal de una institución se mejoran los recursos materiales y técnicos, tanto de la empresa como de la entidad a quien sirven. Se mejoran los niveles de vida, las condiciones higiénicas, y toda la vida social y personal del individuo y las empresas.

Los cambios rápidos y complejos experimentados a finales del presente siglo en el campo tecnológico, han motivado que las empresas actualicen su personal con destrezas y habilidades necesarias para llenar las expectativas de su público (Ornstein / Levine 1990).

Al respecto, declara Robbins 1982:198

En una sociedad cambiante, la actualización del personal no es simplemente una actividad que es deseable, pero a la vez una actividad que una organización debe comprometer sus recursos si desea mantener un personal viable y actualizado.

Ornstein / Levine (1990) argumentan que los cambios contemporáneos de la sociedad son responsabilidad de las instituciones educativas que contemplan el presente y se proyectan al futuro a través de la atención de su personal.

Las escuelas son las llamadas para ayudar a los individuos a adaptarse a los constantes cambios; lo realizan a través de la reorganización de sus programas, clarificando sus metas y objetivos y actualizando a su personal docente para las tareas necesarias.

Más aún, comenta Sant'Anna (1982), la educación de quien va a enseñar es un asunto de carácter universal, que ha experimentado cambios vertiginosos. Cambios que han sido descritos, documentados, explorados con múltiples análisis; cambios que llevan a resaltar la problemática de la educación o actualización del cuerpo de profesorado.

A esto, declara Zarzar (1988:70)

Ya nadie duda de la necesidad de atender... a la actualización de los maestros de nivel medio superior y superior; tal vez inclusive se exageran las carencias o se afirma la imposibilidad de ser un buen docente sin la preparación que ofrecen los cursos o programas dedicados a ellos.

Fernández - Sarramona, (1980:90), afirman que:

La formación profesional permanente es una obligación nacional... comprende una formación inicial y formaciones posteriores. La formación profesional continua, forma parte de la educación permanente. Tiene como objeto permitir la adaptación de los trabajadores al cambio de técnicas y de condiciones de trabajo. Favorece su promoción parcial mediante el acceso de los diferentes niveles de cultura y cualificación personal.

El Plan Nacional de Educación Superior, en sus lineamientos generales para el período 1981 - 1991, recomienda la programación de acciones de mayor envergadura que las actuales, al mismo tiempo que el diseño de otras nuevas; inclusive afirma: " A nivel institucional, cada casa de estudios deberá proceder al establecimiento de acciones sistemáticas orientadas a la formación y mejoramiento de su personal..." (Zarzar 1988:72)

De acuerdo con Knoll (1987), actualización de un docente significa que el maestro debe aprender nuevas técnicas y estrategias participando en cursos y seminarios de actualización. El énfasis en capacitar al personal en busca de la eficiencia, según Black (1984), toma brío en los años sesenta, en donde la meta fue mejorar las condiciones profesionales del personal. A partir de la eficiencia, por sí misma, el personal de cualquier empresa ha cambiado para concentrarse en el desarrollo del potencial que hay en el elemento humano. La búsqueda implica, además de atraer a personal adecuado, mantener su interés, lealtad, compromiso y la calidad de su producción.

Zarzar 1988:36 declara

Ante la crisis del pensamiento educativo en México, a principios de los años setenta, crisis que se manifestaba tanto en la producción intelectual como en la formación que propiciaban las escuelas normales y las universitarias vinculadas al pensamiento educativo, la incorporación de la pedagogía industrial norteamericana fue uno de los aspectos focales en las que se desarrolló la capacitación de los docentes.

Más aún, comenta Zarzar 1988:, que al elaborar el Programa Nacional de Educación Superior (PRONAES) presenta como primer objetivo:

Mejorar la calidad de la formación académica de los profesores en servicio en las instituciones de educación superior del país, así como la de aquellos profesionales que se incorporaron a la docencia y otras tareas educativas. Elevarán la calidad de la educación mediante una formación y actualización de los profesores...

En la actualidad, de acuerdo con el surgimiento de una fuerza laboral mejor y la importancia de poseer las habilidades apropiadas para cumplir una tarea presente, se torna necesario la detección de necesidades de capacitación que provea al empleado las herramientas que lo capaciten en su área de desempeño; en nuestros días representa un nuevo reto para quienes están al frente de cualquier negocio. Al respecto Ferrer 1981:59 sostiene que

El trabajo de determinar las necesidades de capacitación es una cuestión continua que debe ser atendida tanto por los profesionales de la capacitación del personal como por aquellas personas responsables de la administración de la organización.

Es de vital importancia descubrir las necesidades en términos de habilidades y destrezas del trabajador para satisfacerlas tomando en cuenta los objetivos de la empresa. Según McGehee/Thayer (1986), las habilidades, conocimiento y actitud que se requieren para desempeñar un empleo, han de ser descubiertos para que se cultiven a través del adiestramiento y la capacitación a la luz de las metas institucionales.

El concepto de habilidades, comenta Harvard (1980) consiste en transformar los conocimientos en actos. Crosby (1987) añade que es tener el talento y la energía apropiada; muchos programas de capacitación quizás no estén logrando resultados satisfactorios debido a su incapacidad para fomentar el desarrollo de estas habilidades.

"Los programas que se concentran en la mera impartición de información o en cultivar un rasgo específico, aparentemente resultarán sumamente ineficaces para detectar las habilidades" (Harvard 1980:15).

Sin embargo, considera Arias (1988) que con el fin de conocer las necesidades imperantes, resulta necesario determinar la situación actual de cada persona y la deseada. Esto permitirá una comparación y permitirá, también, conocer la realidad para su detención específica.

Arias 1988:20 lo establece de la siguiente manera

Situación Actual	---	Necesidad o	---	Situación deseada
Real		Deficiencia		Ideal
		Calidad		

Arias presenta un diagrama pequeño en el que muestra la singularidad del ejercicio laboral que se realiza, en comparación con el objetivo planteado por la organización, o sea, el ideal, y muestra que esto puede ser regulado a través de la detección de esas deficiencias o necesidades.

Mendoza (1985:5,6) afirma

El adiestramiento y la capacitación deben construir acciones planeadas y convenientemente programadas para que respondan a las necesidades de las empresas, de tal modo que el personal cuente en el momento oportuno con los conocimientos, las habilidades y las actitudes suficientes y adecuadas para enfrentar con éxito su trabajo futuro.

Por otra parte, Ferrer (1981:57) cita a Abraham Lincoln, quien al respecto afirma "Cuando primero hayamos sabido dónde nos encontramos y a dónde nos dirigimos, sólo entonces podremos decidir acertadamente qué hacer y cómo hacerlo."

Ubben / Hughes (1990) comentan que esto implica que las necesidades, intereses, habilidades, destrezas, fortalezas y debilidades del personal docente deben ser identificadas con motivo de crear un buen programa de desarrollo.

Implica también, declara Black 1984:293

Establecer un proceso continuo de desarrollo del personal que asegure la idoneidad técnica y profesional del mismo en función de los requerimientos de innovaciones y mejoramiento.

Mientras que Zarzar (1988:72) expresa, en nombre del Plan Nacional de Educación Superior, que "a nivel institucional, cada casa de estudios deberá proceder al establecimiento de

acciones sistemáticas orientadas a la formación y mejoramiento del personal."

Ubben/ Hughes (1990) sugieren hacer uso de las técnicas de investi

gación llamadas Inventarios del Personal y argumentan (1990: 229)

Los inventarios pueden ser usados para descubrir en forma específica habilidades, destrezas y necesidades que el personal no reveló en otras fuentes. Este inventario abarcará una totalidad de habilidades, actitudes y conocimientos de la enseñanza y organización educativa.

En relación con lo cual, declara Zarzar (1988:20) "la investigación como retroalimentación de la docencia y procedimiento de aprendizaje, tiene una escasa presencia en los programas y unidades académicas."

Las condiciones para la preparación, actualización y profesionalización de la docencia en la educación superior son todavía precarias. Ya que las instituciones educativas de enseñanza superior son las responsables de preparar a los ciudadanos de la sociedad, atendiendo las necesidades que imperan en los docentes que laboran en ella, es determinante que posean éstos las habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para realizar un trabajo de alta calidad, tal cual se espera de ellos.

Esta investigación pretende descubrir, a través de una escala de inventario, cuáles son las necesidades del docente que labora en la Universidad de Montemorelos.

EL PROBLEMA

Retomando lo declarado por Harvard (1980), habilidad es la capacidad de modificar los conocimientos en actitudes. Es el propósito de esta investigación descubrir: ¿Cuáles son las habilidades que el docente, de la Universidad de Montemorelos, requiere actualizar para desempeñarse con un alto grado de eficiencia en la tarea educativa, con base en sus necesidades?

Drake y Miller (1980) comentan que las habilidades de un docente se establecen de acuerdo con aquello que es capaz de asimilar y realizar en relación con las metas de la institución y que posea la destreza de planificar sus objetivos para establecer metas de excelencia.

Esta investigación contribuirá a identificar las áreas que, a juicio de los docentes del suscinto plantel, deberán ser reforzadas a través de los programas de actualización.

Cribbin (1981) consolida con Drake al comentar que los docentes eficientes son aquellos que: a) Procuran la actualización de sus conocimientos en términos de cambios necesarios para implementar en su aula, b) Son los más profesionales pues conocen su materia, c) Planifican, estableciendo altas metas, d) Poseen una alta capacidad técnica al comunicarse, e) Organizan su materia en términos de abarcar todas las facetas del ser humano, f) Motivan al estudiante para que éste se sienta bien en el aula y progrese.

Ferrer (1985) confirma lo antes dicho por Cribbin, argumentando que las siguientes áreas de habilidades, son

esenciales en un docente eficiente: Planeación y organización, Técnicas Instruccionales, Area Estudiantil, Desarrollo Profesional, Especialización y Contemplación de todas las facetas del ser humano. Por otra parte, declara Harvard (1980:12)

Si el empuje más poderoso de un hombre está integrado por sus necesidades, deseos y aspiraciones personales, combinados con el deseo de aparecer bien ante sus propios ojos para lograr esas metas profundamente personales, entonces la administración...debería comenzar con los objetivos de él.

A su vez, Sant'Anna (1982) comenta que es determinante en toda organización detectar la necesidad de capacitación en relación con las habilidades que el trabajador reconoce como una necesidad en su área de trabajo. Es decir, el siguiente beneficio inmediato que reportará esta investigación, radica en la satisfacción laboral del personal docente de la Universidad de Montemorelos al ver suplidas sus necesidades principales para ejercer como un docente eficiente.

DECLARACION DEL PROBLEMA

Con base en la opinión recogida a través de un inventario de necesidades y habilidades del docente que labora en la Universidad de Montemorelos en nivel medio superior, superior y postgrado, se trató de encontrar la respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las habilidades que el docente necesita actualizar en las diferentes áreas educativas que para desempeñarse con un alto grado de eficiencia en la tarea educativa?

LIMITACIONES

Esta investigación se limita a los docentes que laboran en cada una de las diferentes escuelas de la Universidad Adventista de Montemorelos. No obstante, se espera que los resultados puedan servir como lineamientos utilizables en el proceso implementado para la detección de necesidades del docente con miras a planificar un programa de actualización y capacitación, partiendo de las necesidades reales en cada institución.

DELIMITACIONES

Fueron entrevistados solamente los docentes de tiempo completo que laboran en las escuelas de nivel medio superior, superior y postgrado.

Del total de docentes, se han seleccionado el 100 por ciento de nivel medio superior como de nivel universitario y postgrado respectivamente que laboran durante el segundo semestre del curso escolar 1991 - 1992.

La investigación se delimitó a analizar las necesidades en términos de habilidades o destrezas deseadas, con base en tan sólo seis áreas específicas. Las áreas que comprenden este estudio fueron delimitadas a seis, a saber: Planeación, Técnicas instructivas, Estudiantil, Desarrollo Profesional, Especialidad e Integración de la Fe y la Enseñanza.

Servirán de conocimiento para los administradores de la institución, las necesidades flotantes de cada uno de sus docentes en el aula, a través de los resultados que se obtendrán en esta investigación. Con ello se podrán establecer cursos de capacitación que respondan a las necesidades de

determinadas áreas de habilidad para el personal docente de la Universidad de Montemorelos.

La implicación de ello radica en la calidad de enseñanza que se brindará; el alto prestigio académico que la institución proyectará, a través del servicio que los egresados brinden en su esfera de acción; la eficiencia de la Organización será notoria proveyendo así una excelente oportunidad para destacar los principios filosóficos que fundamentan esta casa de estudios.

PREGUNTAS PARA SER CONTESTADAS

Ary (1989:308) sostiene que

Los estudios de esta índole tratan de obtener información acerca del estado actual de los fenómenos. La investigación descriptiva casi nunca busca la comprobación de hipótesis. Existen diversos tipos de estudios que pueden calificarse de investigaciones descriptivas, a saber: 1) estudios de casos, 2) encuestas, 3) estudios de tipo evolutivo, 4) estudios de seguimiento, 5) análisis documental, 6) análisis de tendencias, 7) estudios de correlación.

Por lo que en este estudio sólo se buscan las respuestas correspondientes al problema planteado con anterioridad. Para la ejecución de este estudio se tomaron en consideración las siguientes preguntas, basándose en la premisa siguiente:

La satisfacción de las necesidades de determinadas habilidades educativas para el docente:

a) En el área de Planeación, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera poseer comparado con las que desea para alcanzar un grado mayor de eficiencia?

- b) En el área de Técnicas Instructivas, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera poseer comparado con los que desea para alcanzar un grado mayor de eficiencia como educador?
- c) En el área Estudiantil, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera poseer comparado con las que desean?
- d) En el área de Desarrollo Profesional, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera poseer comparado con las que desean?
- e). En el área de Especialidad, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera poseer comparado con las que desea?
- f) En el área de Integración Fe y Enseñanza, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera poseer comparado con las que desea?
- g). ¿Cuál es el área de habilidades en las que necesita mayor apoyo?
- h). ¿Cuál es el área de habilidades en las que se considera más eficiente?

SUPOSICIONES

Esta investigación asume como concepto fáctico las siguientes premisas:

- a) La implementación del instrumento no alteró las respuestas de los encuestados.
- b) El instrumento escogido, a saber Inventario de Necesidades y habilidades, fue el más apropiado para el estudio.

En torno al instrumento, Ubben / Hughes (1990) y Black Aguilar / Gómez (1985) opinan que el inventario es útil cuando

se desea tener una relación de las condiciones actuales de determinada institución; además comentan que éste es de gran valor si se tiene el interés de detectar puntos específicos.

c) Los docentes encuestados respondieron con veracidad, respaldados en la filosofía de la institución a la cual sirven.

d) El diseño escogido para el proceso de esta investigación fue el apropiado para el caso.

DEFINICION DE TERMINOS

Este estudio maneja los siguientes vocablos con la siguiente connotación:

Docente

Individuo que sirve en un plantel educativo como guía, instructor y consejero, con el objeto de procurar el desarrollo eficiente y completo del educando.

Habilidades

Potencialidad innata o adquirida del docente para ejercer eficientemente su labor educativa.

Necesidades

Requerimiento de un elemento importante para el desempeño eficiente del docente.

Capacitación

Es el acto de proveer al docente las herramientas necesarias para desarrollar las habilidades que requiere en relación con su área de labor.

Docente Adventista

Individuo que rige su vida con base en los principios filosóficas de los Adventistas del Séptimo Día y que tiene como centro y ejemplo de excelencia docente al Gran Maestro, Dios mismo.

TRASFONDO FILOSOFICO DE LA INVESTIGACION

La educación brindada a través de esta casa de estudios, la Universidad de Montemorelos, destaca por la singularidad que conlleva en su haber. Esta es una institución cuya axiología educativa y epistemológicas, posee su fundamento en los principios plasmados en la Santa Biblia, palabra misma de Dios. Es a través de ella que se define, planea y labora en la institución. Y en relación con sus docentes, White 1974:270 declara:

Todos los que enseñan en nuestros colegios deben tener una íntima comunión con Dios y una perfecta comprensión de su Palabra, a fin de que puedan volcar la sabiduría y el conocimiento divinos en la obra de educar a los jóvenes para su utilidad en esta vida y para la vida futura e inmortal.

El objeto fundamental de la educación, comenta White (1975), debería ser el procurar alcanzar una mayor sabiduría y conocimiento, no sólo para ser mejores sino para rendir un servicio más eficiente a nuestro Dios.

El origen de toda sabiduría y conocimiento se encuentra en Dios, según lo declara La Santa Biblia (1990) "Jesús dijo: Yo soy el camino y la verdad y la vida;..." y otra vez enfatiza: "Porque Jehová da la sabiduría, y de su boca viene el conocimiento y la inteligencia...El provee de sana sabiduría a los rectos..." y expresando una vez más

"Conmigo está el consejo y el buen juicio; Yo soy la inteligencia; mío es el poder"

White (1985:41) apoya al declara que "La verdadera educación es una ciencia grandiosa, porque se funda en el temor del Señor, que es el principio de la sabiduría".

Siendo que el fundamento de este estilo de enseñanza se centra en el joven educando, se pretende que los docentes que lo instruyen sean individuos capaces y que reconozcan la fuente de todo conocimiento, de modo tal que puedan preparando los para la vida presente y la venidera; por eso se considera que no existen razones justificables para la ociosidad docente. Al respecto White (1974:271) sostiene que

Las oportunidades de un maestro pueden haber sido limitadas, de modo que no le hayan permitido alcanzar una amplitud de conocimientos tan grande como pudiera desearse; sin embargo, si tiene verdadera perspicacia para penetrar en la naturaleza humana; si siente amor sincero por el trabajo, si aprecia la magnitud del mismo y está decidido a trabajar afanosa y perseverantemente, comprenderá las necesidades de los alumnos y, por su espíritu comprensivo y progresista, despertará en ellos el deseo de seguirle al quererlos conducir por el camino ascendente.

Fundamentándose en cada uno de estos conceptos, la Universidad de Montemorelos planifica el desarrollo de sus planes de estudio; sus actividades socioculturales, sus programas de desarrollo profesional, su sistema disciplinario y sus actividades periescolares.

Su misión es una sola: Preparar jóvenes bien capacitados

que sean hábiles para enfrentar las necesidades del medio al cual un día necesitarán integrarse; fundamentar los inmutables valores eternos en su alma y grabar en sus mentes y corazones que el origen de todo conocimiento y superación en el camino hacia el éxito, se encuentra únicamente en Dios.

Estos valores y apreciaciones filosóficas de la Institución son respaldadas por la Iglesia Adventista del Séptimo Día, quien patrocina la misma. Igualmente, valores son los que sustentan el transfondo de este estudio.

Organización del Estudio

Este estudio será organizado en cinco capítulos. El capítulo uno presenta la naturaleza y dimensión del estudio. Este capítulo presenta la introducción del estudio partiendo desde un marco histórico, de acuerdo con las variables dependientes incluyendo además el problema, limitaciones, delimitaciones, suposiciones, definición de términos, diseño y procedimiento.

El capítulo dos presenta el repaso de la literatura acerca de habilidades y necesidades del maestro. El capítulo tres contiene la descripción de la población del estudio, el instrumento de la investigación, preguntas para ser contestadas, la validez y confiabilidad del instrumento del estudio. El capítulo cinco contiene el resumen de los datos de la investigación, presentando las conclusiones y las recomendaciones.

CAPITULO DOS

Repaso de la Literatura

El estudio de las habilidades de los docentes consideradas fundamentales como respuesta a sus necesidades en el aula, ocupa la atención de este capítulo.

Dicha información fue encontrada después de leer y analizar fuentes pertenecientes a la Biblioteca de la Universidad de Morelos, Biblioteca de la Universidad de Nuevo León, en la ciudad de Monterrey y Universidad de Edimburg, en Texas, Estados Unidos de Norteamérica.

La instauración del contenido de la literatura revisada, está dispuesta de la siguiente manera:

- A. Entorno del Docente
- B. El docente
- C. Capacitación de habilidades
- D. Area de Desarrollo Profesional
- E. Area de Planeación
- F. Area de Técnicas Instructivas
- G. Area Estudiantil
- I. Area de Especialidad
- J. Area de integración Fe y Enseñanza
- K. Investigaciones Realizadas
- L. Resumen

Entorno del Docente

La educación a través de los tiempos ha visto su labor en distintas formas. La labor del maestro es un factor de gran importancia y su influencia es abarcante, comenta De la Mora (1986)

En torno a lo dicho anteriormente, Tenti 1988:166 declara:

"La causa de la escuela es santa", el trabajo en ella es un "servicio divino". El maestro es "redentor de naciones", "tiene la llave para entrar al augusto templo de la ciencia", ... Si su práctica se define como misión, las cualidades exigidas para su correcto cumplimiento también se ubicarán en ese plano.

Más aún, la educación es tan abarcante que comprende no sólo la adquisición de conocimientos que se habrán de impartir, sino que se espera que ella contribuya a la transformación y al avance de la sociedad, comenta Mayer (1985).

Por ello Sant'Anna 1982:103 menciona que

La educación de quien va a enseñar es un problema de carácter universal. Se observa esta universalidad en la permanencia del problema con el transcurrir del tiempo y en la preocupación que todas las naciones han demostrado en cada época.

Añade además, que la enseñanza involucra una preparación intelectual abarcante que le permita al docente ser capaz de resolver con certeza y profesionalismo cualquier situación que se le presente.

Más aún, los cambios rápidos que se están suscitando en

nuestro contexto nacional, conllevan a la implicación del "ser en las aulas el agente promotor del proceso de modernización..." declara Salinas (1989:63)

El docente

Logan y Logan (1980), citando un estudio realizado por Turner y Denny, comentan que la labor del docente es trascendental ya que su influencia puede verse proyectada en sus alumnos.

El papel que juega el docente en su labor educativa es por demás polémica. Las clasificaciones en torno al papel del profesor, existen desde mediados de siglo, aproximadamente. Una de las más conocidas es la de Kinney, retomada por Fishburn, que dio un orden a las atribuciones de las actividades o papeles. Sant'Anna (1988:106), quien declara en relación con el papel del profesor que:

Estos papeles fueron así discriminados: a) Mediador de cultura b) Miembro de la comunidad escolar c) Director del Aprendizaje d) Vínculo entre la escuela y la comunidad, y e) Miembro de una profesión

Por su parte Noguera y otros (1985), comentando estudios varios, como el de Debesse y Mialaret 1980 dicen que:

"El educador tiene distintos papeles: El de maestro, como transmisor de conocimientos, el de guía, el de supervisor y el de recurso". Y declaran que los buenos profesores en cuanto a

su actitud hacia sí mismos manifiestan: Estabilidad, y un apego hacia su profesión que puede llegar hasta el más completo olvido de sí.

Un estudio más analizado por Noguera y otros (1985), elaborado por Gimeno 1980, considera que los factores primordiales en un profesor pueden ser categorizados en el siguiente orden:

- a) Conocimientos científicos correspondientes a las áreas del currículo
- b) Conocimientos y destrezas de orden psicopedagógico
- c) La práctica educativa

Zarzar (1988), amplía lo anterior añadiendo que tanto la formación como la actualización del personal académico de cualquier institución educativa es importante para el logro de una enseñanza de calidad. Y más aún, declara que:

Para quienes estamos convencidos de que el maestro es el elemento clave en la educación escolar, no puede bastarnos con poner toda nuestra buena voluntad, inteligencia y capacidad del servicio de su formación sin verificar los resultados de nuestra actividad en términos de los conocimientos pedagógicos logrados por los maestros, su nivel de conciencia y compromiso y el mejoramiento de su práctica docente.

Por su parte Becker y otros (1979) comentan que el docente enfrenta situaciones distintas todos los días, esto implica que debe no sólo estar capacitado con ciertas habilidades, sino que también debe procurar el enriquecimiento de su función docente mediante la actualización.

Por consiguiente, argumenta Robbins (1987), es necesario proveer la capacitación necesaria para habilitar al personal docente en busca de la excelencia en el trabajo que desempeña.

Es al maestro a quien corresponde crear un ambiente que beneficie el desarrollo del estudiante, comenta Souza 1988.

Por ello, Solá (1989:73), enfatiza que la profesión del docente lleva implícita una gran responsabilidad, siendo que al procurar un ideal para él mismo y sus alumnos, deberá confluir en otras vocaciones, tales como:

La del padre, porque disciplina y gobierna. La del sacerdote, porque espiritualiza y redime. La del psicólogo, porque orienta y liberta. La del médico, porque preserva y sana. La de un amigo, porque comprende y sostiene. La de un hermano, porque comparte y ama.

Solá (1989), comentando en torno al maestro, dice que es un individuo que concentra sus fuerzas en su trabajo y que es capaz de mover al alumno a la reflexión y a la excelencia, a través de su trabajo y su deseo de excelencia mediante la actualización.

Además, ampliando en torno a la magnitud de la tarea docente, Woolfolk (1986) añade que el docente es el garante de cuánto aprende o deja de aprender el alumno, ya que todo individuo posee la capacidad de lograr una meta elevada si se le proveen los medios necesarios.

La figura del maestro destaca a través de la eficiencia de sus alumnos. La calidad de su enseñanza como proceso complejo se ve reflejada a través de su desarrollo profesional, opinan Joyce/Showers (1988).

Acheson/Gall (1987), expresa que todo cuanto el docente realiza en torno a su persona conlleva implicaciones trascendentes al alumno.

De igual modo, Lieberman/Miller (1984:11) amplían que:

Para la mayoría de los maestros en la mayoría de las escuelas, la enseñanza finaliza en una empresa solitaria. Con tanta gente comprometida en una misión en común en un espacio tan comprimido y poco tiempo, es tal vez la mayor ironía- y la más grande tragedia de la enseñanza

Es decir que al final de la jornada de la vida del maestro, las memorias de los logros obtenidos frente al grupo y por los grupos será lo único que se conserve. Esto explica el por qué de su lucha por brindar lo mejor de su ser profesional (Robbins 1987).

Cortada (1987) comenta en torno a la actitud pedagógica del maestro, que debería proyectar entusiasmo en su profesión, perseverancia en su trabajo, confianza y seguridad. En tanto que Flores (1983) agrega que la actitud pedagógica del maestro requiere que desarrolle su capacidad para organizar y conducir el proceso educativo, a fin de integrar el método que

utiliza con el contenido, de modo tal que pueda serle útil para obtener mayor rendimiento en los resultados del proceso educativo; no importando que sus habilidades sean mínimas.

William (1987) comenta que el maestro tiene la responsabilidad de hacer más eficiente el sistema educativo. En tanto que Flores (1985) puntualiza que el docente es el elemento más importante y decisivo en la creación, organización y desarrollo de las estrategias pedagógicas.

Gimeno y Marín (1980) argumentan, que el maestro es un elemento activo y creativo del proceso educativo; participa en cada ocasión produciendo y aplicando los modernos procedimientos didácticos aprovechando todos los recursos de los nuevos instrumentos y métodos pedagógicos. Es un educador y un consejero que trata de desarrollar los intereses y habilidades de sus alumnos y no se limita únicamente a actuar como fuente de información y transmisor de conocimientos; el personal docente desempeña una importante función al ofrecer a sus discípulos una visión científica del mundo.

Añade también que (1980:294):

Como el papel de la escuela ha dejado de estar limitado a la instrucción, además de sus cometidos didácticos, los maestros y profesores tienen que asumir ahora una mayor responsabilidad, en colaboración con otros agentes de educación de la comunidad, para preparar a los jóvenes a la vida comunitaria, a la vida familiar, a la actividad productiva, etcétera. Los maestros y profesores deberían tener más oportunidades de participar en actividades paraescolares y extraescolares, de

orientación y asesoramiento de los alumnos y de sus padres y en la organización de las actividades de tiempo libre de sus alumnos.

Capacitación de Habilidades

El mejor educador es aquel que produce en sus alumnos el máximo de cambios en el grado más elevado como resultado del proceso educativo. La búsqueda que desea alcanzar todo educador, es la satisfacción del éxito como docente, a través del producto que es el aprendizaje del alumno. Lo cual ha centrado la preocupación de los investigadores durante largo tiempo (Postic 1978)

Un maestro competente, según Noguera y otros (1985), es aquél que posee aptitud o idoneidad para determinada actividad. Un buen maestro es un maestro competente. Pero esta competencia docente, en general, la podemos considerar integrada por una diversidad de habilidades más concretas referentes cada una de ellas al buen desempeño de actividades específicas incluidas en la enseñanza. La suma de todas y cada una de estas competencias darían un maestro integramente competente.

La competitividad del maestro radica en poseer las herramientas, técnicas, habilidades y destrezas que le permitan un mayor y mejor conocimiento de los alumnos, en sus diversas fases evolutivas y en todas las áreas implicadas en la educación. A esto se le denomina nivel de desarrollo. Dicho nivel implica toda una metodología científica subyacente que com-

prende: observación, redicción, control, método de estudio de casos, técnica de entrevista, método longitudinal, transversal, estudios normativos (Noguera 1985)

La formación y actualización de profesores tiene una relación directa con la calidad de la educación, reconocido por quienes estudian el asunto.

En la necesidad de actualización del profesional es importante evaluar cuán pertinente es el curso, programa o actividad de un centro es pertinente, es decir, si responde efectivamente a los problemas que debe resolver, las necesidades y características de los maestros que se pretenden formar.

El maestro requiere también de habilidades para organizar el contexto, para formular preguntas, para variar la situación estímulo, para conducir a la síntesis y cómo lograrla, para ilustrar con ejemplos, para propiciar la retroalimentación, para emplear esfuerzos, para favorecer experiencias graduadas de aprendizaje, para facilitar la comunicación, y entrenamiento de habilidad en el área de administración de competencias para enseñar, dentro de las que se incluye: La educación del profesor, profesionalización y competencia, la competencia para enseñar y realizaciones recientes, (Sant'Ana 1982)

Se planteaba que los profesores poseían un conocimiento propio de su profesión; sabían qué enseñar, pero adolecían del cómo enseñar, comenta Sant'Ana (1982)

Crosby (1986:165) declara: "No hay faena más urgente que ayudar a las personas a que sean más competentes." y afirma:

La capacitación efectiva en tareas depende de:
a) Una identificación cuidadosa de las necesidades de capacitación por parte de supervisores y administradores, en cooperación con el departamento de capacitación; b) Procedimientos sistemáticos de capacitación; c) Una atención adecuada a la satisfacción de necesidades de los que se adiestran; d) Evaluación de los resultados que se adiestran; e) Modificación de los programas de capacitación basada en tales evaluaciones. La capacitación de nuevos empleados y la actualización de habilidad de empleados experimentados son importantes.

La capacitación en el trabajo, considerada como parte de la educación continua, no escapa a las consecuencias y oportunidades que se derivan de la situación descrita, por lo cual es necesario actualizar de acuerdo con las necesidades específicas de los trabajadores.

Al respecto declara Joyce & Showers (1988:174) "El maestro puede aprender a cualquier edad y, de hecho, ha sido demostrado, que puede aprender cualquier estrategia de enseñanza y cómo implementarlo a cualquier currículo".

Según Wendell (1986), confronta al educador a pensar en sus necesidades de herramientas pedagógicas, personales y de conocimientos con el fin de ser efectivo como educador, debido a las altas expectativas que la sociedad le impone.

Tenti (1988:166) declara

Si cree el maestro que la escuela no es el templo del saber y que él no es el verdadero, el genuino sacerdote de ese templo, será preciso convenir en que cree que su misión no es tan sublime como lo afirma todo el mundo pensante. Y si no tiene fe en la escuela, si no tiene fe en su elevada misión, no tendrá entusiasmo; sin entusiasmo profesional todo maestro es malo, tanto que nos parece criminal. Para que el maestro de escuela comprenda todo lo elevado, todo lo noble, todo lo sublime de su misión, debe comenzar por dignificarse a sí mismo... Dignificándose a sí mismo, dignificará su profesión; su apostolado le dará tantos goces, tantas satisfacciones morales que le harán agradable su existencia.

Wendell (1986) comenta que a través del proceso de capacitación y desarrollo del docente, se puede proveer al educador de todo una fuente de recursos para incrementar su acervo con herramientas que contribuyan con las expectativas que se le encomienda para el desempeño de su labor educativa.

Un resultado importante en la evaluación de la capacitación de maestros es la identificación de las áreas que necesitan perfeccionamiento. Los maestros, como cualquier otro profesionista, necesitan permanecer actualizados en los nuevos desarrollos en sus áreas. Para ayudar al maestro en esta tarea, las escuelas, asociaciones profesionales, y universidades ofrecen educación continua y programas de desarrollo profesional. Las asociaciones profesionales producen periódicos y revistas que ayudan a los maestros a mantenerse actualizados en los desarrollos dentro de su área. También,

anualmente, se suscitan evaluaciones que pueden ayudar al maestro a perfeccionarse, Kellaghan (1989).

French (1986:403) aclara que el proceso de desarrollo y capacitación en la organización es un complejo de sucesos dirigidos a incrementar la capacidad de la persona para contribuir al logro de los objetivos de la empresa. Incluidos en este flujo de sucesos se encuentran:

- a) Determinación de necesidades de desarrollo y capacitación
- b) Orientación a empleados
- c) Programas de desarrollo a empleados
- d) Capacitación en tareas
- e) Entrevistas de evaluación y Orientación
- f) Programas de desarrollo de empleados y ejecutivos
- g) Asesoría a empleados
- h) Oportunidades educativas fuera del trabajo
- i) Una amplia variedad de sucesos dentro de la organización, incluyendo las demandas y los desafíos del puesto mismo, tienen un potencial importante para el desarrollo de los recursos humanos.

Noguera y otros (1985:44) amplían:

1. Competencia sobre objetivos instruccionales
2. Competencia sobre el nivel de desarrollo de los estudiantes
3. Competencia sobre materiales de instrucción

4. Competencia sobre dirección de la clase (disciplina, control)
5. Competencia referente a los procesos de enseñanza-aprendizaje
6. Competencia sobre evaluación

Para esto Galicia (1986) sugiere que es importante el análisis de necesidades actuales y futuras. Dicho análisis generalmente está basado en:

- a. Índice de eficacia en la institución
- b. Análisis de la labor educativa
- c. Análisis del personal docente:
 1. Inventario de Recursos Humanos
 2. Filosofía de trabajo individual
- d. Métodos para análisis de necesidades

A su vez, cada una de las competencias específicas consideradas independientemente supone:

1. Dominio de un área de conocimientos referentes a unos temas determinados
2. La posesión de un conjunto de habilidades o destrezas que pueden manifestarse en diversas conductas observables.

Partiendo de la sistematización de los procesos educativos de Anderson y Fust (1987), dichas competencias harían referencia a los dominios siguientes:

- a. Competencia sobre objetivos instruccionales
- b. Competencia sobre el nivel de desarrollo del estudiante

Logan (1980), consideran que el maestro posee cualidades personales tales como: Creatividad, entusiasmo, apreciación de la singularidad y significación del trabajo del alumno, amplitud de recursos, inteligencia, simpatía, confianza en la habilidad del alumno; además necesita habilidades o competencias especiales, tales como:

1. Habilidad para animar a los alumnos a expresar sin temor sus ideas.
2. Habilidad para estimular los sentidos y los poderes del pensamiento imaginativo y dirigirlos a los objetivos deseables.
3. Habilidad para ayudar al alumno a desarrollar una disciplina interna para equilibrar la libertad que se deriva de la participación en un proceso significativo.
4. Habilidad para motivar al alumno y flexibilidad en los medios empleados para satisfacer las diversas necesidades y habilidades de los alumnos.
5. Habilidad para seleccionar los métodos apropiados para el nivel evolutivo de los alumnos y sus experiencias anteriores.
6. Habilidad para agudizar la percepción del alumno y liberar sus impulsos creativos
7. Habilidad para organizar la situación de la clase y el programa diario, para proporcionar el tiempo necesario para desarrollar las habilidades artísticas a través de la exploración, manipulación, descubrimiento, planificación y creación.
7. Habilidad para organizar la clase en el aula, el material

a ser presentado y la exposición de éste

8. Habilidad para crear un ambiente propicio

9. Habilidad para detectar y mantener en mente las diferencias individuales

10 Habilidad para proporcionar oportunidades para el uso de la autoexpresión y desenvolvimiento de destrezas

11 Habilidad para aydar al alumno a desarrollar la autoevaluación

12 Habilidad para trabajar creativamente con los materiales artísticos de que disponen los alumnos:

a) conocimientos generales

b) etapas de desarrollo

c) naturaleza del arte

d) prácticas y principios educativos

e) principios de creatividad y procesos creativos

f) capacidades generales: relaciones humanas, actitud creativa, uso del lenguaje y salud.

Ante todo el gran desafío que representa para el docente el llevar el título; y tomando en consideración las expectativas de la sociedad, es necesario que el docente capacite sus habilidades dentro de las áreas de desarrollo profesional, área de planificación, área de técnicas instructivas, área de especialidad y, como docentes cristianos, área de integración de la fe y la enseñanza.

En los siguientes apartados se presentará un desgloce breve y conciso de cada área, penetrando en ellas a través de los aspectos que se espera un docente competente pueda tener en su haber profesional.

Area de Desarrollo Profesional

Dada la modernización educativa que se está suscitando en todo el mundo, la exigencia docente aumenta. Es necesario que el docente posea la habilidad necesaria para aceptar que requiere enriquecer sus habilidades. Dentro de las habilidades que demuestran el interés del docente por desarrollarse profesionalmente están: Manejo de computación, manejo del inglés, uso de la máquina de escribir, relaciones humanas, destrezas manuales, realización de estudios independientes, implementación de lecturas dirigidas, elaboración de prácticas de campo, elaboración de nuevas estrategias, y otras.

La educación, por medio de la excelencia profesional, actúa como el medio a través del cual las organizaciones garantizan la efectividad en su servicio (Sant'Anna 1982).

Al respecto, declara Robbins 1982:198

En una sociedad cambiante, la actualización del personal no es simplemente una actividad que es deseable, pero a la vez una actividad que una organización debe comprometer sus recursos si desea mantener un personal viable y actualizado.

Ornstein / Levine (1990) argumentan que los cambios contemporáneos de la sociedad son responsabilidad de las instituciones educativas que contemplan el presente y se proyec-

tan al futuro a través de la atención de su personal.

Más aún, comenta Sant'Anna (1982), la educación de quien va a enseñar es un asunto de carácter universal, que ha experimentado cambios vertiginosos. Cambios que han sido descritos, documentados, explorados con múltiples análisis; cambios que llevan a resaltar la problemática de la educación o actualización del cuerpo de profesorado.

A esto, declara Zarzar (1988:70)

Ya nadie duda de la necesidad de atender... a la actualización de los maestros de nivel medio superior y superior; tal vez inclusive se exageran las carencias o se afirma la imposibilidad de ser un buen docente sin la preparación que ofrecen los cursos o programas dedicados a ellos.

Fernández - Sarramona, (1980:90), afirman que:

La formación profesional permanente es una obligación nacional... comprende una formación inicial y formaciones posteriores. La formación profesional continua, forma parte de la educación permanente. Tiene como objeto permitir la adaptación de los trabajadores al cambio de técnicas y de condiciones de trabajo. Favorece su promoción parcial mediante el acceso de los diferentes niveles de cultura y cualificación personal.

De acuerdo con Knoll (1987), actualización de un docente quiere decir que el maestro aprenda nuevas técnicas y estrategias participando en cursos y seminarios de actualización. El énfasis en capacitar al personal en busca de la eficiencia, según Black (1984), tomó brío en los años sesenta, en donde la meta fue mejorar las condiciones profesionales del personal. A partir de la eficiencia, por sí misma,

el personal de cualquier empresa ha cambiado para concentrarse en el desarrollo del potencial que hay en el elemento humano. La búsqueda implica, además de atraer a personal adecuado, mantener su interés, lealtad, compromiso y la calidad de su producción.

Mendoza (1985:5,6) sostiene que:

El adiestramiento y la capacitación deben construir acciones planeadas y convenientemente programadas para que respondan a las necesidades de las empresas, de tal modo que el personal cuente en el momento oportuno con los conocimientos, las habilidades y las actitudes suficientes y adecuadas para enfrentar con éxito su trabajo futuro.

Implica también, declara Black 1984:293

Establecer un proceso continuo de desarrollo del personal que asegure la idoneidad técnica y profesional del mismo en función de los requerimientos de innovaciones y mejoramiento.

Las condiciones para la preparación, actualización y profesionalización de la docencia en la educación superior son todavía precarias. Siendo que las instituciones educativas de enseñanza superior son las responsables de preparar a los ciudadanos de la sociedad, atendiendo las necesidades que imperan en los docentes que laboran en ella, es determinante que posean éstos las habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para hacer un trabajo de alta calidad, tal cual se espera de ellos.

Cribbin (1981) coincide con Drake al comentar que los docentes eficientes son aquellos que: a) procuran la actuali-

zación de sus conocimientos en términos de cambios necesarios para implementar en su aula, b) son los más profesionales pues conocen su materia, c) planifican, estableciendo altas metas, d) poseen una alta capacidad técnica al comunicarse, e) organizan su materia en términos de abarcar todas las facetas del ser humano, f) motivan al estudiante para que éste se sienta bien en el aula y progrese.

Vidales (1980) señala que el factor más importante para el progreso de la educación es el maestro. Su influencia es determinante para las más altas aspiraciones de la educación y de la juventud que posteriormente dirigirá el futuro de la nación.

Solá (1989) puntualiza que el maestro es el individuo que por su dedicación y entrega, despierta altos ideales en sus alumno. Es aquél que domina su trabajo y se preocupa por alcanzar el máximo de eficiencia.

Lázaro (1989) lo caracteriza por: alegre, atento, afectuoso, decidido, dinámico, generoso, ordenado, puntual, reflexivo, responsable, sacrificado, sereno, simpático, sociable y tenaz.

Hernández (1980) lo describe como: Imparcial en el trato al alumno, ideales altos, capacidad práctica para comunicar el conocimiento en forma eficaz, aptitud de liderazgo, originalidad, ejemplo digno, sensible a la problemática humana.

Mayer (1984) lo presenta como un individuo que mani-

fiesta: respeto por la personalidad el alumno, habilidad para el trabajo dentro y fuera del aula, fe en el valor de la enseñanza.

Area de Planeación

Rodríguez (1988) afirma que el proceso de planeación es un factor sumamente importante dentro de la enseñanza, al igual que en otras áreas que requieran del proceso administrativo.

Todos somos administradores, en el sentido de que a cada uno le corresponde manejar situaciones diversas y procesos diversos que nos abren el camino hacia el logro de nuestros objetivos.

Siendo que la administración es un proceso a través del cual todos pasamos, es necesario determinar su trascendencia, ya que en la vida todos tenemos necesidad de planificar. La vida nos presenta tan sólo dos opciones completamente opuestas en relación con la importancia de la planeación: determinar nuestro camino y ser juguetes de las circunstancias.

"La educación es un proceso sistemático destinado a lograr cambios duraderos de modo concreto y preciso", declara Grao (1988). El logro de dichos cambios será la meta que la educación intentará alcanzar a través de toda su estrategia planificadora.

La planificación sistemática destinada a lograr cambios es un proceso fundado en negociaciones implícitas en la estrategia global de desarrollo, entre los diferentes actores

del escenario educativo con los otros actores sociales, familiares, ambiente profesional, asociaciones y otros.

Dentro de esta área de capacitación se encuentran ubicadas habilidades tales como, administración del tiempo, desarrollo del currículo, planificación de los programas de enseñanza, planificación de objetivos, atmósfera del aprendizaje, preparación del plan diario de clases adecuadas al modelo utilizado por la escuela, elaboración de clases y otras más. Cada una de ellas contribuyen a la organización y sistematización de la enseñanza; proveyendo así, al maestro, no sólo un mayor control del proceso, sino la satisfacción del logro de sus metas educativas en torno al alumno. En los siguientes apartados, se describen algunas de estas habilidades relacionadas con el docente y su tarea.

Administración eficiente del Tiempo

En años pasados el tiempo fue el centro de muchos estudios. Existen instituciones complejas dedicadas al manejo del tiempo, como la de Alan Lakein, ...que ayuda a la gente a administrar tan valioso recurso (Rodríguez 1988)

La administración del tiempo es el arte de lograr la utilidad de este recurso para provecho de las personas y de la sociedad. Siendo que el tiempo es un factor que no existe en sí, la administración del tiempo es la administración de uno mismo; el manejo propicio de los recursos de todo orden, ya que no hay una sola realidad que se sustraiga al tiempo.

Rodríguez (1988:37) declara:

Toda administración implica la personalidad del administrador, máxime cuando se trata del tiempo, que no es algo externo a la persona.

Desde tiempos inmemorables el ser humano ha tratado de dividir el tiempo en su afán de controlarlo. Albert Einstein y otros sabios consideran al tiempo como la cuarta dimensión... que sirve para situar o ubicar a cada persona u objeto. Administrar el tiempo es administrar la vida. Para administrar el tiempo primero se debe invertir tiempo en planificar.

Algunos principios de administración del tiempo, descritos por Rodríguez (1988:43), son:

- A. Análisis del tiempo
- B. Prevención de lo inesperado
- C. Determinar plazos para cada proceso
- D. Tener por escrito los objetivos y revisarlos periódicamente
- E. Agrupación de tareas similares
- F. Diseñar programa que reduzca las interrupciones
- G. Estructurar los objetivos: de mantenimiento, crecimiento e innovación
- H. Establecer prioridades

Desarrollo del Currículo

Arnaz (1989) comenta que un currículo específico es un instrumento diseñado para implementarse como una ayuda auxiliar, que junto con otras, comprenden y concretan el proceso

educativo.

Al elaborar el currículo se ha de procurar que sea un buen instrumento, que pueda utilizarse para alcanzar lo que se ha planificado en mente; los resultados de su implementación práctica pueden permitir confirmar si éste se adecua al propósito para el cual fue diseñado.

El desarrollo del currículo consiste, según Arnaz 1988:13 en : "Elaborar el currículo, instrumentarlo, aplicarlo y evaluarlo; para determinar su efectividad".

Pansza (1987), después de observar el currículo de diversos ángulos comenta que éste, como contenido de enseñanza, se conforma de una lista de materiales y asignaturas que establecen cuál será el contenido de la enseñanza, y por consiguiente del aprendizaje. El currículo como plan de actividades escolares enfatiza la necesidad de un modelo ideal para la actividad escolar. Por otra parte, el currículo basado en la experiencia establece que el énfasis radica no en aquello que se debe llevar a cabo, sino en lo que en realidad se efectúa y su efecto en el resultado del proceso educativo.

Por último, afirma (Pansza 1987:15)

El desarrollo del currículo bajo cualesquier de estas concepciones destacan el carácter dinámico del currículo.. como un proceso vivo. Sobresale la concepción activa y flexible. Se valora la influencia en la formación de los sujetos de aprendizaje, de los factores externos en el ambiente escolar o social.

Planificación de los Programas de Enseñanza

Entre las necesidades que enfrenta el docente dentro de su tarea educativa, se encuentra la necesidad de elaborar un currículo que comprenda las áreas que necesita conocer el alumno para formarlo profesionalmente; parte de esta labor está centrada en la elaboración de los programas de enseñanza, comentan Gagnes y Briggs (1983).

La razón fundamental de elaborar programas de enseñanza obedece simplemente al hecho de que el aprendizaje deseado no puede tener lugar en un solo momento y, por lo tanto, debe planificarse para que se de una serie de "pasos", o, en otras palabras, en una serie de ocasiones distintas.

La planificación del curso para un programa de temas se lleva a cabo generalmente compone a una especie de lógica de "sentido común". Un tema precederá a otro por contener acontecimientos anteriores, por ser una parte integrante y por suministrar un contexto importante para lo que se habrá de enseñar después (Díaz, 1985)

Planificación de Objetivos en la Educación

Gagnés y Briggs (1983) Los objetivos de la educación consisten en las actividades humanas que contribuyen al funcionamiento de la sociedad y que pueden adquirirse por aprendizaje. Es obvio que mientras las sociedades se van tornando más complejas, lo propio sucede con la mayoría de los objetivos de la enseñanza.

Actualmente sucede que tendemos a estructurar la educación en función de "materias de estudio" lo que en realidad son simplificaciones burdas de los objetivos educacionales, en vez de estructurarla en función de actividades que rellejen las actividades, reales de los miembros de la sociedad.

Para planificar la enseñanza se deben buscar los medios para identificar las capacidades humanas que lleven a los resultados, los cuales denominamos objetivos educacionales.

La mayoría de los maestros creen saber cuáles son los objetivos de una lección dada, y en general sí lo saben. No obstante, para que sean útiles al planificar la enseñanza, los objetivos necesitan definirse en términos precisos.

Tyler (1986) opina que un elemento de gran envergadura dentro de la planificación de objetivos para la enseñanza es la psicología del aprendizaje. Tyler comenta que éste permite distinguir qué cambios puede esperarse en los seres humanos como consecuencia de un proceso de aprendizaje y cuáles de esos, estarán fuera de su alcance.

Otra implicación de la psicología del aprendizaje es que permite la graduación de los objetivos, puesto que ofrece una idea aproximada de la magnitud del tiempo requerido para lograr un objetivo, así como también señala niveles de edad en los cuales la aplicación del esfuerzo es más efectiva.

Otra parte de la psicología del aprendizaje son las condiciones requeridas para alcanzar determinados objetivos;

aparecen en los estudios que la psicología del aprendizaje realiza, donde señala el tiempo requerido para lograr en los jóvenes ciertos tipos de cambios.

Popham & Baker (1986), comenta que la formulación de objetivos explícitos es una condición previa necesaria para el planeamiento eficiente de la enseñanza.

El docente debe contar además con algún método para distinguir y ordenar las actividades que mejorarán sus oportunidades de alcanzar el éxito.

Atmósfera del Proceso Educativo

Durante las últimas décadas, algunos estudios serios han intentado dar una respuesta científica a la pregunta que se planteaban, de saber si la resultante de todos los comportamientos que surgen mientras se suscita el proceso enseñanza-aprendizaje tiene relación con el grado de aprendizaje de los alumnos, comenta Dupont (1984).

Esta idea según la cual las relaciones maestro-alumnos no se basan exclusivamente en referencia a lo cognoscitivo sino igualmente en la emotividad, se abre paso a través de diversos países de culturas diferentes. En todos estos se afirma que si se ignoran los sentimientos individuales y las necesidades

que se desarrollan paralelamente en los procesos intelectuales de aprendizaje, entonces el proceso global de desarrollo de la persona sufre inevitablemente a causa de ello.

Apartir de la celebración del VII Congreso Mundial de la Asociación Internacional de Ciencias de la Educación realizada en Gante en 1977, se ha tomado conciencia de todo ello.

El comportamiento del profesor oscila entre dos polos, la necesidad de autoridad y la de entablar relaciones de buena calidad con los alumnos. Desde hace veinte años, una parte de los esfuerzos de investigadores diversos se han orientado hacia el análisis de la influencia del ambiente dentro del aula y su efecto sobre el rendimiento escolar; de lo cual estudios varios - como el de Heil, Powell y Feifer, Rocchio y otros- afirman que la atmósfera de la clase tenía sobre el rendimiento del alumno significativo efecto.

Spranger (1979) opina que la labor docente que realiza el maestro no consiste solamente en transmitir conocimientos, sino en un proceso a través del cual se desarrollan fortalezas que están internamente ocultas en el alumno; pero este proceso no se logra con tan sólo comunicar información en el aula a los alumnos, ni transfiriendo cosas materiales, sino que es el producto de un clima de amor, el cual es el único medio para alcanzar las fibras de la vida del alumno.

Mientras que Ball (1988) opina que el clima escolar procede de la conducta del maestro hacia el grupo y que éste es en gran medida el facilitador o el que transforma en compleja la situación educativa.

Area de Técnicas Instructivas

En el mundo entero y en especial en los países en desarrollo, la educación afronta la necesidad de identificar los arquetipos en educación que brinden respuestas satisfactorios a la problemática básica que obstruye el proceso educativo; la educación actual demanda del profesor educar a una cantidad mayor de individuos; brindar una educación de mayor calidad y con mayor eficiencia y por último, educar a más personas en menor tiempo. Ante estos conflictos educativos, surge la tecnología educativa como respuesta de auxilio para el trabajo docente de este tiempo, (Contreras y Ogalde 1980).

Es trascendental que el docente posea las habilidades que lo capaciten para desempeñar con óptima calidad su labor educativa. Algunas de las habilidades que se enmarcan en este estudio, como parte de esta área son: Transmisión de información, uso de técnicas audiovisuales, uso de metodología para la enseñanza, psicología verbal para influir en los educandos, dinámicas de trabajo en el aula, técnicas de motivación, técnicas de control del aula, conducción de seminarios, realización de técnicas para construcción de

pruebas entre otras. De algunas de las cuales se ampliará más adelante.

El concepto que tiene la UNESCO sobre tecnología educativa puede inferirse de la declaración realizada durante el Año Internacional de la Educación: "La Tecnología educativa es una aplicación sistemática de los recursos del conocimiento científico al proceso que necesita cada individuo para adquirir conocimientos", (Contreras y Ogalde 1980).

Castillejo y otros (1986) comentan que la tecnocología educativa está estrechamente unida a las características que el sistema humano posee y en el global desarrollo de edificación de su persona. Este nivel surge como aplicación de la psicología a los problemas educativos transformando a la tecnología educativa en un soporte para la acción pedagógica.

Para Gagné (1983) la Técnica educativa es un conjunto de conocimientos técnicos en relación con el desarrollo y la conducción de la educación en un sistema basado en la investigación científica. En tanto que la Agencia de Desarrollo Internacional (AID), define la Técnica educativa, como una forma sistemática de planificar, implementar y evaluar el proceso total de aprendizaje y de la instrucción, en términos de aprendizaje y de la instrucción, en términos de objetivos específicos basados en las investigaciones sobre el aprendizaje y la comunicación humana empleando una combinación de recursos y materiales con el objeto de obtener

una instrucción más efectiva (Contreras y Ogalde 1980).

Contreras y Ogalde (1980) sugieren en torno a la técnica educativa, varios modelos; primeramente argumentan que la Técnica educativa provee al profesor de diversos recursos para planificar la enseñanza; en éste, según el modelo de Chadwick, se reúnen: diagnóstico de la conducta del alumno, selección de objetivos y participación del alumno, y evaluación.

El modelo Popham destaca cuatro operaciones indispensables en el proceso educativo, desde la perspectiva de la Tecnología educativa: Delineamiento de objetivos en términos de conducta, análisis previo de la condición del alumno, planteamiento de las actividades necesarias para lograr la conducta deseada y evaluación de logros.

El Proyecto Multinacional de Tecnología Educativa de la Organización de Estados Americanos (OEA), a través del audiovisual: "Tecnología Educativa y Diseño de Instrucción", ha presentado el modelo Dick, como apoyo estratégico para el desarrollo del proceso educativo, cuyo modelo consiste en :

- a) Identificar el problema
- b) Análisis de tarea
- c) Selección y presentación de objetivos específicos de comportamiento observable para cada tarea
- d) Desarrollo de pruebas de dominio basado en los objetivos específicos
- e) Desarrollo de estrategias de instrucción

- f) Selección y elaboración de recursos de instrucción
- g) Diseño y conducción de evaluación formativa
- h) Diseño y conducción de evaluación sumativa
- i) Retroalimentación

En conclusión, comentan Contreras y Ogalde (1980), la tecnología educativa aborda el proceso educativo en forma sistemática y organizada, y nos proporciona estrategias, procedimientos y medios emanados de los conocimientos científicos en que se sustenta.

La percepción de la psicología; la contribución de los medios audiovisuales, el proceso de evaluación y la enseñanza individualizada, constituyen un notable beneficio para el docente, y forman parte de las llamadas técnicas instructivas. Cada uno de estos aspectos serán presentados inmediatamente.

Psicología Educativa

Castillejos y otros (1986) comentan que una de las herramientas de las cuales se sirve la tecnología es la psicología, misma que sirve de soporte al proceso educativa.

Villalpando (1985) comenta que la aplicación de la psicología al campo educativo, consiste en encontrar las posibles relaciones de los conocimientos psicológicos generales con la realidad educativa. Requiriendo también un conocimiento particular de cada una de ellas.

Villalpando 1985:27 afirma que:

La tarea inicial de la psicotécnica pedagógica se

concreta al conocimiento de los sujetos para hacer coincidir la acción educativa y su naturaleza particular.

Biehler y otros (1990) consideran que un factor importante para ser considerado es el tipo de aprendizaje según el registro sensorial, memoria a corto y largo plazo; esto contempla considerar analíticamente lo que se presentará en clases en términos de características de los alumnos y las naturaleza de la tarea; desarrollar y utilizar una variedad de técnicas para atraer y retener la atención de los alumnos al mismo tiempo que se estimule a los estudiantes a pensar.

En relación con técnicas para obtener la atención del alumno, Bigge sugiere tres técnicas de carácter general para lograr una discusión eficaz en el aula: cambiar el tema, introducir datos confusos y permitir que los estudiantes cometan errores.

Los psicólogos conductistas y cognoscitivos están de acuerdo con que los maestros deben hacer todo lo posible para estimular a los estudiantes para que se desenvuelvan como solucionadores de problemas independientes, comenta Biehler y otros 1990.

Argumentan también que la motivación, a pesar de ser un tema complejo porque son muchos los factores que la determinan, se debe efectuar, ya que se encarga de confrontar la naturaleza del aprendizaje con las características individuales del alumno.

Yelon y Weinstein (1988) afirman que los alumnos bien motivados aprenden más rápidamente que los que no lo están, y el tiempo que se toma para modificar el clima de motivación del aula de clases puede comprenderse como tiempo invertido para futuros objetivos.

En términos educativos, comentan ellas, la motivación es una sucesión que dirige a los estudiantes a experiencias que le proveerán aprendizaje; revitaliza y activa a los estudiantes y los conserva alertas y por último, preserva su atención en una dirección determinada.

La motivación en el aula, continúan diciendo, afecta tanto al aprendizaje como a la conducta de los alumnos, ya que éstos aprenden más cuando son motivados en el sentido correcto a su naturaleza.

Comentando en torno a una declaración hecha por Maslow, declara que los seres humanos son motivados para actuar a fin de satisfacer alguna necesidad. La atención personal es el factor más significativa para los estudiantes. La importancia de conocer a los alumnos radica en el hecho de proveer la autoestima ya que el alumno necesita ahora fortalecer sus debilidades; este hecho ha sido enfatizado por los humanistas.

La forma como los alumnos se comunican entre sí y con los maestros tiene un impacto significativo en la dinámica de grupo, que es otro de los factores en los cuales la psicolo-

gía y la tecnología se conjuntan para facilitar el proceso educativo.

Biehler y otros (1990), declaran que el ambiente de clase, así como la personalidad y el método del maestro son factores que influyen en un alto porcentaje en el satisfactorio proceso educativo.

El impacto del ambiente en el aula es un factor que ha estado siendo explorado más sistemáticamente. El impacto en la conducta del estudiante de diferentes tipos de situaciones educativas han sido aclaradas por la investigación sobre las estructuras de recompensa del aula escolar.

Ball (1988) comenta que el modo en que los alumnos perciben a los profesores influye también en la posibilidad de que lleguen a alcanzar los objetivos de éstos.

Tyler (1985) comenta que es importante conocer el desarrollo bilógico del alumno ya que su trascendencia marca las características del proceso que deberán ser analizadas y superadas para lograr eficiencia en el proceso educativo.

Didáctica Audiovisual

Kent 1986:19 puntualiza que:

Cualquier clase de enseñanza impone una obligación respecto a la eficiencia de la profesión, ya que es factible hacer una sucesión metódica de los materiales educativos para causar una impresión rápida y duradera en el grupo para el que se ha destinado, y en el cual podemos contribuir al proceso de hacer de los alumnos de hoy los ciudadanos del mañana.

Comenta Kent (1986) que esto no es una tarea sino un trabajo que año con años es más complejo que además la vida se ha tornado más complicada. En nuestros días hay poco tiempo para realizarlo. Esta necesidad de ensachar los campos de la enseñanza, combinada con la limitación de tiempo, hace imperativo el usar, métodos que aceleren ambos procesos, el de la enseñanza y el del aprendizaje.

Lo que es verdaderamente indispensable, comenta Kent, es acoplar sonidos con imágenes, visualización con idea, palabras con ilustraciones, acciones con palabras, combinar cuantos métodos sean necesarios para hacer el mensaje más comprensible pero duradero.

Finalmente, declara que: " El éxito del empleo de ayudas audiovisuales depende totalmente de una planeación esmerada" (Kent 1986:23)

Wiman (1988:11) afirma que:

El docente idóneo creará algún método ingenioso para hacer la luz en la mente de su alumno de manera que capte la idea de una vez por todas y la haga suya para siempre.

En torno a la comunicación didáctica, Baquiero (1986) sostiene que ésta se caracteriza por la necesidad, la conciencia, la voluntad y la intención explícitas de alcanzar un determinado objetivo didáctico. Si se utilizan adecuadamente los medios audiovisuales para establecer una provechosa

comunicación didácticas pueden prestar importante servicio a la docencia.

Ball (1988) comenta que la comunicación en clases, tanto cognitiva como afectiva de alumno a otro, o de éste a un grupo o de un grupo a otro grupo, es información que se transmite; por lo tanto necesita reforzadores para lograr su objetivo.

Figueroa 1985: El docente es el elemento más importante y decisivo en la creación, organización y desarrollo de las estrategias pedagógicas.

Baqueiro (1986) sostiene que al término de un experiencia didáctica, el alumno puede mostrar, demostrar y clarificar, en determinada situación que no era capaz de realizar antes de la comunicación didáctica.

Coppen (1982) afirma que en términos generales, la finalidad de una comunicación didáctica consiste en que los alumnos perciban algo, y en asegurarse de que este algo ha contribuido al proceso educativo mediante la comprobación de los resultados.

Colom (1982) El maestro debe ser claro al comunicarse con sus alumnos. Puesto que la comunicación implica transmitir y recibir información, tanto el maestro como el alumno deben partir de un plano de significancia.

Evaluación del Proceso Educativo

Existe la necesidad de evaluar la ejecución del estudiante para determinar si la enseñanza que se planificó ha

llegado a ser objetivo. La evaluación puede llevarse a cabo también pero comprobar si cada estudiante ha logrado obtener las capacidades definidas por los objetivos de la enseñanza.

La forma de evaluar el aprendizaje consiste en elaborar pruebas u otro procedimiento de evaluación que permiten medir directamente las ejecuciones directas en los objetivos del curso. Tales medidas conductuales hacen posible inferir que la capacidad deseada se ha formado como resultado de la enseñanza.

Normalmente el maestro pone pruebas únicamente en relación con las "capacidades supuestas" antes de iniciar la enseñanza, y evalúa la ejecución con respecto al objetivo, sólo después de la enseñanza. El objetivo de ejecución es la clave para planificar la evaluación de la misma.

Las funciones principales de la evaluación son:

Evaluación sumativa: se caracteriza por su informalidad se somete a prueba el acontecimiento didáctico, y al mismo tiempo se hacen muchos tipos de observación. **Evaluación general:** se emprende cuando en cierto sentido se ha finalizado la elaboración de un medio didáctico, y no durante la misma. Se ocupa de la eficacia de un sistema didáctico, curso o tema. (Gagné y Briggs, 1983)

Sund y Picad (1983) declaran que "la evaluación válida y confiable del desempeño de los estudiantes es una verdadera necesidad", por ello estima que se debe conocer el proceso evaluativo para lograr efectividad en su implementación.

Solano (1991) comenta que el proceso de elaboración de exámenes que evalúen lo que deben evaluar, es un sistema complejo que integra los elementos del proceso enseñanza-aprendizaje; involucra decisión y detección de las variables a examinar, la generalización y análisis lógico de reactivos y el estilo de preguntas.

Más aún, Materi (1986:96) declara que:

La evaluación consiste, simplemente en saber si se alcanzan los objetivos nunciados, si no se alcanzan o el alumno está en condiciones de profundizar el objetivo superándolo.

Lafourcade (1988) puntualizan que la trascendencia de una evaluación se refiere a la eficiencia que ésta tiene en las decisiones y actos de los alumnos, de aquí que este elemento sea indispensable en el proceso educativo. Para ello, es necesario conocer las técnicas de elaboración y diseño de los instrumentos de evaluación.

Enseñanza Individualizada

La mayoría de los docentes dan importancia a la idea de individualizada la enseñanza. En la práctica se presentan muchas dificultades. Al tener que trabajar con grupos más numerosos de lo que desearían, los docentes consideran que el único modo para llevar a la práctica la individualización consiste en trabajar con grandes categorías generales basadas

en el modo de comprender los datos que sirven de fundamento a la individualización.

El método utilizado con más frecuencia para individualizar la institución consiste en ir atravesando las barreras que se oponen al aprendizaje para adecuar las técnicas de la enseñanza a los verdaderos intereses de los estudiantes, Weinberg y otros, 1972.

Salcido (1988:49) declara:

La labor de los maestros no se debe limitar sólo al trabajo del aula aunque es el centro de la actividad docente, sino también en mantener una buena relación con los alumnos fuera de clases y orientarlos en la solución de sus problemas.

Area Estudiantil

El proceso educativo consta de dos individuos, a saber, maestro y alumno. Es vital que todo cuanto tiene que ver en el proceso educativo que se vive entre estos dos elementos de la educación sea conocido por el elemento primario que es el maestro. Algunas de las habilidades que necesita un docente para desarrollarse satisfactoriamente dentro de esta área son: Motivación para el estudiante de lento aprendizaje, la orientación al estudiante para escoger sus metas, la motivación al estudiante para autoevaluarse, la identificación y atención al estudiante talentoso y sobresaliente, identificación del estudiante con problemas de salud, capacitación al estudiante para el análisis crítico, orientación al estudiante para tomar

exámenes, impulso de la creatividad en los alumnos, uso de estrategias de

acercamiento con los alumnos y la estimulación al estudiante para el aprendizaje y la excelencia, entre otras.

Dupont (1984) comenta que el alumno comunica al igual que el maestro un conglomerado de vestigios que tienen su propio efecto. Entre éstos, los vestigios externos al proceso educativo propiamente dicho y los vestigios asociados a la transacción de la clase.

Fernández-Sarramona (1978) argumentan que en la acción del proceso educativo confluyen variados factores, sin embargo existen dos actores principales, que son el maestro y el alumno; y la relación que entre ellos se establece es determinada tanto por factores externos como internos.

Se presentan algunas oportunidades dentro de la lección cuando el profesor pasea entre las mesas o llama a los alumnos para que se sienten a su lado. Pero estos momentos deben basarse en la creación de tantos encuentros extraescolares adicionales como sea posible.

Unos de los mayores problemas técnicos, y que arruina muchas buenas intenciones, lo constituye el modo de poder proporcionar ayuda individual a los alumnos. Pues que es una parte necesaria del trabajo de aptitud mixta de ciencias y humanidades, (Avolio, 1980)

Como en las grandes empresas, en la educación lo

importante es el cliente; y el cliente de las instituciones educativas es el alumno. Es éste quien decide cómo enseñarle, ya que cada alumno es diferente. Algunas de las consideraciones que un maestro debe considerar al establecer relación con sus alumnos son: El tipo o estilo de alumno con quien trabaja, conocer los extremos en cuanto a la rapidez con que aprende un alumno a diferencia del otro, o sea, alumnos de lento aprendizaje y alumnos de rápido aprendizaje; y el aspecto orientativo del proceso educativo; todos ellos conforman parte de las consideraciones que un maestro deberá realizar, mismas que son presentadas a continuación.

Estilos de Alumnos

Biehler - Snowman (1991) clasifican y caracterizan a los alumnos en alumnos de lento aprendizaje, alumnos de rápido aprendizaje, estudiantes en desventajas y estudiantes emocionalmente trastornados; ellos comentan las características de cada estilo de alumno al igual que el tipo de características que debería distinguir la educación de este tipo de estudiantes.

Sarramona - Fernández (1980) ofrecen una variada clasificación de alumnos, basándose en la capacidad mental; entre ellos destaca a los brillantes y los de lento aprendizaje.

Mientras que Kelly (1982) desglosa los estilos de alumnos como: el especial, el superdotado, el mentalmente lento y el retrasado mental.

Genovard (1983) comenta que la inteligencia del alumno determina en forma destacada su personalidad y por ende el comportamiento que desarrolla frente a las circunstancias de la tarea educativa.

Alumnos de Lento Aprendizaje:

Los alumnos cuyo rango de inteligencia se encuentra localizado por debajo del rango promedio en relación a inteligencia, desarrolla en muchas áreas las mismas cualidades que el alumno promedio.

Las cualidades intelectuales de los alumnos de lento aprendizaje presentan propensión a abreviar excesivamente las ideas, la incompetencia para diversificar en breve campo de memoria y de atención, la tendencia a centralizarse solamente en una faceta de una condición de aprendizaje o a ignorar los acontecimientos, así como un desenvolvimiento retrasado del lenguaje, (Biehler - Snowman, 1991).

Kelly (1982), puntualiza que el alumno mentalmente lento es similar al alumno normal durante su desarrollo y aclara que la única distinción que puede ser detectada son las características mentales. Su memoria es mecánica; aprende con mayor lentitud, debido a su limitada capacidad de abstracción; experimenta dificultades para soclar las ideas; el grado de atención que puede brindar es relativamente pequeño; por tanto requiere mayor dirección en su tarea educativa.

Ausubel (1989) enfatiza que los alumnos de bajo rendimiento, en comparación con los más adelantados, propenden a singularizarse a comportamientos de aislamiento y por menor interacción social y de laboriosidad con sus compañeros; por más ideas negativas de sí mismos; por más intereses mecánicos y artísticos y por menos destrezas verbales y científicas; y por pertenecer a grupos ocupacionales.

Eson (1978) enfatiza que la identificación del alumno de lento aprendizaje es exclusivamente una labor de observación del maestro. puntualiza que el objetivo primordial del programa educativo para el alumno de lento aprendizaje es establecer patrones óptimos que le ayuden a integrar su personalidad al ambiente social que le rodea. El plan de estudios para el estudiante lento debe ser confeccionado de modo tal que le provea lo indispensable para vivir como "ciudadano responsable" y "económicamente autosuficiente".

Algunas recomendaciones brindadas por Biehler-Snowman (1991) en relación al tipo de instrucción que debiera poseer un estudiante lento son:

1. Estimular el sentido de autoestima
2. Lecciones breves, capaz de complementarse en breves períodos
3. Realizar sobreaprendizaje en lecciones
4. Organice el material por pequeños pasos

5. Diseñe un sistema estratégico que le permita al alumno ver su progreso en breves etapas

Alumnos de Rápido Aprendizaje:

"Los alumnos que aprenden a un ritmo significativamente más rápido que sus compañeros también necesitan formas especiales de enseñar con el fin de que aprovechen al máximo sus habilidades" declaran (Biehler-Snowman, 1991)

El común de los alumnos considerados de rápido aprendizaje tienen en su haber como singularidad la capacidad de absorber conceptos complejos, organización de éstos en forma eficiente y aplicación adecuada de los mismos, comentan Biehler-Snowman (1991)

Continúan diciendo que algunos de éstos responden fácilmente a la instrucción, dan respuestas precisas y son modelos de buena conducta. La mayoría de ellos son considerados personas profundamente analíticas y pensadores brillantes, desde temprana edad.

Sánchez (1989) sostiene que los alumnos de rápido aprendizaje no sólo son superiores al resto del grupo en el aspecto físico y mental, sino también en rasgos de carácter, destacados por su estabilidad y ajuste emocional y social. Su aprovechamiento escolar es distinguida dentro de las actividades académicas.

Mientras que Fernández-Sarramona (1980) toman como un niño de rápido aprendizaje a aquel que forma parte del grupo

que tiene mejor salud, concurren a clases con regularidad y están bien adaptados. Las diferencias en cualidades se perciben en su aprendizaje rápido, mayor razonamiento abstracto, facilidad en el uso de procesos mentales, preferencia por unidades amplias de trabajo, planificación...; la educación de estos alumnos demanda un programa de enriquecimiento.

Kelly (1982) argumenta que el alumno de esta categoría posee un alto nivel mental; sus cualidades morales, sociales y físicas son destacadamente bien adaptads en relación con la personalidad.

Eson (1978) reafirma que las bases para que un maestro pueda identificar a estos estudiantes académicamente talentosos debiera ser más prolífera, incluyendo la observación del maestro.

El maestro también debe saber que la imagen del alumno intelectualmente superior se concentra en el área del lenguaje, actividades intelectuales y campo personal y social.

Eson, opina también que la planeación especial no es esencial para estos. Sin embargo, contempla como programas que hasta ahora han sido utilizados a: La aceleración, que consiste en adelantar al alumno al nivel que corresponde a su nivel

intelectual; el agrupamiento, consistente en organizar clases especiales que reciben asesoría dos veces por semanas; y enriquecimiento dentro de la clase ordinaria.

Eson afirma que de estos programas hay mucho que aprender, sin embargo, no necesariamente debe ser así, ya que podrían realizarse combinaciones diversas.

Biehler-Snowman (1991) contemplan también el proceso de aceleración, haciendo énfasis en el análisis de la capacidad del alumno para adaptarse al nuevo medio.

Proporcionar un enriquecimiento de tipo horizontal y vertical simultáneamente o uno a la vez. El estímulo de lecturas complementarias; el estímulo de desarrollo de pasatiempos e intereses creativos; verificación de toma de cursos por correspondencia; son algunas de las actividades educativas que pueden brindarse para aprovechar las habilidades del estudiante de rápido aprendizaje.

Las variadas características que un alumno posee hacen necesaria la incrementación de habilidades y capacitación del docente dentro del campo psicológico, con el objeto de satisfacer las necesidades imperantes en el aula.

La Orientación

La burocracia educacional reconoce a la orientación como una de sus funciones, y los asesores desempeñan un papel institucionalizado. En general los asesores se comportan todos de la misma manera, aunque con mayor o menor capacidad y están

sometidos a diversas y a veces pocos claros criterios evaluativos. Casi sin excepción los asesores provienen de las filas de los docentes y con frecuencia asumen el papel en las mismas escuelas, Gagnés y Briggs (1983)

El asesoramiento escolar cada vez se refina más y se mejoran las técnicas, y se descubren otras nuevas. Los servicios de asesoramiento y orientación sirven de ayuda sobre todo a quienes confían en ellos y desean esa ayuda.

Weinberg y otros (1972) La función del maestro como orientador consiste en ayudar a formar a los alumnos de tal manera que aumenten las probabilidades de que hagan opciones vitales acordes con sus habilidades y su personalidad.

El consejo que se da al estudiante está o debería estar basado en la predicción inteligente de que una determinada orientación es conveniente para un determinado individuo.

Cuando el maestro tiene una buena preparación, su conjetura es una ayuda potente para el aconsejamiento. A fin de conseguir mayor eficacia docente, que contribuye al desarrollo personal.

Area de Especialidad

El docente competente debe ser un individuo que pueda estar al día de los acontecimientos que se suscitan en su área de trabajo, en su especialidad. Pero es importante también que posea los conocimientos y maneje con avidez todo lo referente a su especialidad. Algunas de las habilidades que se espera ver

que el docente maneje dentro de ésta área son: Creatividad expositiva en su área, manejo de las destrezas de su especialidad, transmisión de los conceptos complejos en términos sencillos, diversificación de la presentación de un concepto clave en su área, manejo de herramientas e instrumentos del área y la integración del área de enseñanza con el área espiritual, entre otras.

Glasseri (1985) comenta que actualmente es cada vez mayor el número de estudiantes que no adquieren una identidad con éxito; y reaccionan ilógica y emocionalmente a su fracaso. Debido a que son solitarios, necesitan relacionarse con educadores que sean afectuosos, francos y que brinden excelencia en su servicio.

El papel de la escuela al enseñar a los alumnos a sentir su propio valer, al darles los conocimientos y medios necesarios para triunfar en nuestra sociedad, es el que nos interesa ahora.

Aprender a ayudarse unos a otros para resolver problemas comunes de la vida, aprender que cuando tenemos dificultades para educarnos no estamos solos en el mundo, son ideas que pocas personas relacionan con la escuela.

La mayoría de los educadores reconocen que necesitamos métodos mejores que los que tenemos para ayudar a los estu-

diantes a observar un mejor comportamiento. Las juntas son un intento de satisfacer esa necesidad.

Los maestros tiene la responsabilidad de hacer que la educación sea pertinente e interesante; los estudiantes tiene la de asistir a clase, estudiar y aprender, (Glasseri 1985) Si un alumno, cualesquiera que sean sus antecedentes, logra éxito allí, tiene una excelente oportunidad de triunfar en la vida; es al maestro a quien le corresponde colocar en las manos del alumno las herramientas para el éxito. Para poder cumplir con esa misión el maestro debe responder a las necesidades de profesionalismo y excelencia.

Cuando los alumnos no aprenden a ser responsables unos de otros, a cuidarse y ayudarse entre sí, no sólo por el bien de los demás sino por su propio bien, el amor se convierte en un concepto endeble y limitado; esta conforma una tarea más que el docente bien capacitado puede rendir.

Heredia, (1987) comenta que es importante que el profesional domine los conceptos básicos propio de su especialidad, en un nivel de excelencia, lo que equivale a que transforme los conocimientos subjetivos, vagos y difícilmente definidos en conocimientos de un nivel teórico más elevado que le permita señalar con toda claridad las propiedades de los conceptos, su dominio de aplicación y sus relaciones con otros conceptos del

mismo campo de conocimientos. Igualmente importante es que sepa ejecutar excelentemente las operaciones y procedimientos que requiere su especialidad.

La función de la asesoría pedagógica consiste en facilitar la realización de las características para la instrucción. El asesor es responsable de la aplicación imaginativa de las técnicas psicopedagógicas en cada etapa.

Marland (1985) argumenta que los profesores que se ocupan de los niveles medios y superiores, deberían ser conscientes de que un afán, no bien explicado, de tecnicismo, mata la vida de lo relacional que alimenta la verdadera educación.

El éxito del progreso individual depende de algo más que de una notable personalidad y de la erudición. Cualquiera que sea su materia o el método didáctico que adopte, el profesor es, esencialmente, un trabajador de grupo. Cada profesor debe ser eficiente en este aspecto. Y es estimulante saber que esta habilidad puede ser aprendida, practicada y perfeccionada. No es simplemente "natural" y, el profesor y sus alumnos disfrutará más el tiempo en que estén juntos en la escuela.

El profesor diestro sabe que algunas de sus esperanzas son raramente alcanzables; pero no se desanima. Los alumnos sienten que este docente se preocupa, se esfuerza y los respeta. Aunque el solo afecto no puede garantizar el éxito, es necesaria una constante, ligera y equilibrada afectividad.

El profesor organizado se encuentra en mejor posición para ser agradable a sus alumnos. La enseñanza es una actividad razonable a largo plazo y las relaciones que tienen éxito se producen por un curso de acción prolongada. aL

La importancia de emplear de forma metódica estos procedimientos para llegar a conocer a los alumnos, no hay nada tan evidentemente valioso como el conocimiento personal que se logra ante el aprovechamiento de cada posible oportunidad para hablar individual o a lo más, con dos almas al mismo tiempo.

Se presentan algunas oportunidades dentro de la lección cuando el profesor pasea entre las mesas o llama a los alumnos para que se sienten a su lado. Pero estos momentos deben basarse en la creación de tantos encuentros extraescolares adicionales como sea posible.

Unos de los mayores problemas técnicos, y que arruina muchas buenas intenciones lo constituye el modo de poder proporcionar ayuda individual a los alumnos, que es una parte necesaria del trabajo de aptitud mixta de ciencias y humanidades, (Avolio, 1980)

Avolio, 1980:5 declara:

El docente debe poseer conocimientos científicos que sirvan de fundamento a su tarea y le permitan una adecuada selección y aplicación de técnicas de enseñanza y evaluación coherente con la escala de valores asumidas.

Sant'Anna (1982) brinda una relación de destrezas que habilitan al maestro para desarrollarse en forma más eficiente dentro de su área de especialidad.

Habilidad para organizar el contexto; busca proporcionar situaciones que estimulen al alumno para disponerse y mantener una actitud solícita en el aula.

Habilidad para formular preguntas; está viéndose una estrategia que obliga al alumno a desarrollar su capacidad reflexiva.

Habilidad para variar la situación-estímulo; tiene como fundamento los principios relacionados con los efectos y los cambios en el ambiente.

Habilidad para conducir a la síntesis y cómo lograrla; esta habilidad revela una preocupación por las tareas por realizar, diferentes tareas en cada disciplina y en complejidad de aprendizajes más simples o más difíciles. Busca facilitar condiciones para que ocurran integraciones necesarias entre el profesor y el alumno, ante el conocimiento a ser evaluado.

Habilidad para ilustrar ejemplos; es una habilidad que el profesor desarrolla con la finalidad de elevar la calidad de su enseñanza, especialmente en el dominio cognoscitivo. Las formas de acción características de esta tienden a facilitar la comprensión de los principios y de los conceptos fundamentales que se necesitan aprender.

Habilidad para proporcionar la retroalimentación.

Habilidad para implementar recursos; habilidad para favorecer experiencias integradas de aprendizaje y habilidad para facilitar la comunicación.

Area de Integración Fe y Enseñanza

Todo educador cristiano debe mantener sus habilidades al día con el fin de poder demostrar sus capacidades mucho más hábilmente que cualquier otro docente. Sus habilidades dentro de esta área se centran en la interacción maestro-alumno y la forma como logra que el alumno perciba a su Dios. Algunas de las habilidades que se presentan en esta área son: trabajo con jóvenes, integración de la fe con la materia, trabajo personalizado, enseñanza de valores basados en los principios bíblicos, preservación de una atmósfera cristiana dentro y fuera del aula, testificación del cristianismo en la interacción con mis educandos, oración personal con los alumnos, diálogo con el educando para conocer sus debilidades y ayudarlo a superarlas y la ejemplificación del servicio abnegado con mi vida.

La escuela ha de ser el medio a través del cual los maestros transmitan los conocimientos de verdad. Deberían los maestros tener un nivel de excelencia que motive a los alumnos a desear conocer el origen de su éxito.

Es a través de educación como los alumnos pueden ser llevados a los pies de Cristo; es a los maestros a quienes

conciérne la tarea de completar la educación de los alumnos entrelazando los conocimientos genrales con la luz de la verdad. Una educación tal redundará en grandes beneficios presentes y futuros (White 1985)

Los maestros espirituales ejercen una gran acción evengelizadora en los alumnos, pues el cristianismo está integrado a la acción educativa del mismo, (López 1980)

Los maestros que estudian debidamente la Palabra de Dios, podrán comprender el gran valor de las almas confiadas a ellos y recibirán (los alumnos) una verdadera educación.

Los maestros debieran mezclarse en las actividades recreativas de los alumnos y enseñarles cómo jugar. Este compañerismo unirá los corazones del maestro y el alumno tornando la escuela en un ligar placentero.

Akers (1990) comenta que todos los maestros deben involucrarse en la conducción espiritual y el desarrollo de los estudiantes, aprovechando todas las oportunidades, tanto en el aula como fuera de ella, para alimentar la fe de los jóvenes colocados a su cuidado.

Los educadores cristianos están comprometidos en el negocio de la inspiración tanto o más que en el negocio de la información. Esto es importante para que se lleve a cabo el proceso educativo (Withe 1975).

Un maestro con actitud pedagógica, no limita su quehacer educativo, sino que entrega su corazón y alma a la forma-

ción integral de sus alumnos (Girardi 1982).

Carlson (1987) puntualiza que la espiritualidad permite al maestro ir más allá de la transmisión de conocimientos y técnicas. Logra persuadir con su valentía y fortaleza, ya que se desenvuelve en armonía con sus sentimientos, pensamientos y acciones, contribuyendo al beneficio personal del alumno.

Akers (1989) añade además que la labor del docente no se apreciará tan realmente sino en la eternidad. Y comenta que existen cuatro peldaños más que hacen de un maestro cristiano la diferencia entre él y un maestro que no goza de una experiencia de vida con Cristo.

"El maestro se convierte en un ejemplo vivo de sus alumnos y de quienes lo rodean" (Pallas 1987).

La educación genuina reconoce la importancia de las materias del currículo de clases, mas considera que el poder es superlativo a la información cognitiva que las materias puedan brindar, la simpatía supera al poder y el carácter al conocimiento en su totalidad. De ahí la importancia de que los maestros colaboren en la cimentación del carácter de los alumnos (White 1987)

White 1971:46-47 sostiene que:

Los maestros de nuestras escuelas-Adventista del 7o Día- tienen una pesada responsabilidad que llevar. Deben ser en palabra y carácter lo que quieran que sus alumnos sean; hombres y mujeres que teman a Dios y que obren justicia. Si ellos mismos están familiarizados con el camino, pueden enseñar a los jóvenes a andar en él. No sólo los

educarán en las ciencias, sino que los prepararán para que tengan independencia moral, trabajen para Jesús, y asuman cargas en su causa.

Investigaciones Realizadas

Noguera y otros (1985) hacen mención a estudios varios realizados en torno al docente en diferentes lugares. Y enfatiza que en todos estos el centro de atención es la formación del docente en servicio y su actualización

Gimeno Sacristán (1980) quien considera que los aspectos básicos dentro de la capacitación del docente son:

1. Conocimientos científicos relativos a las fases del currículo
2. Conocimientos y habilidades relativas a la psicopedagogía
3. La tarea docente

Debesse y Mialaret (1980) en relación al perfil del maestro indica que las habilidades del maestro pueden ser obtenidas a través de:

1. Habilidades personales
2. Habilidades obtenidas por la experiencia
3. Habilidades relativas a los valores morales

Ellos consideran que los docentes eficientes, denotan equilibrio y vocación, misma que los motiva para rendir mejor y superarse más. En relación al educando son avezados para crear un ambiente educativo propicio y adaptado para promover la interacción maestro-alumno.

Globe y Ploter (1982) comentan que el docente requiere poseer habilidades para:

1. Diagnóstico: Apreciación de las necesidades del alumno en relación al proceso educativo
2. Respuesta: Calificación para atender las necesidades identificadas
3. Evaluación: Que clarifique el proceso utilizado en relación al cambio producido en el educando; "Se trata de probar si el diagnóstico fue correcto y el remedio eficaz"
4. Relaciones Personales: Incluye las diferentes áreas de la tarea docente, en torno al alumno:
 - a) Motivar al educando
 - b) Comprenderlo
 - c) Ganar su confianza
 - d) Darle respeto de sí mismo
 - e) Desarrollar la capacidad de autoevaluación

Mismas que demandan sensibilidad y carisma para relacionarse con otros.

5. Desarrollo del currículo: Capacidad de adaptar el desarrollo de los contenidos con las fases evolutivas del desarrollo de la memoria y estar alertas al funcionamiento de los mismos.
6. Responsabilidad social: Se considera que el maestro activo deberá ser comprometido y consciente de su influencia en el alumno y en el medio social que le rodea.

Fullat y otros (1982) han realizado importantes estudios donde analizan las funciones de los maestros y las habilidades brindadas por diferentes autores (Mira y López, Cousinet, García Hoz , Freindet, Suchodolsky), juntamente con las deducciones obtenidas de la investigación que ellos realizaron a través del Centro de investigaciones psicológicas "Galton" de Barcelona. Los resultados conforman las habilidades demandadas en el maestro, que son:

1. Físicas
2. Psíquica
3. Sociorrelacionales en función de:
 - a) Los alumnos
 - b) Los profesores
 - c) La institución

Dalglalian, Lientad y Weis (1981) consideran que la orientación de la capacitación del maestro debe estar dirigida hacia el: saber estar, saber hacer y saber o conocer. Estas pueden ser definidas de la siguiente manera:

1. Percepción de su relación con los otros e idoneidad para el cambio denotando su grado de adaptabilidad
2. Discernimiento de la imagen de sí mismo entre los demás y suficiencia para establecer sus objetivos de conducta
3. Talento para mostrar concomitancia entre su conducta y su labor

4. Empatía: competencia para escuchar y proyectar las ideas y sentimientos de los demás
5. Habilidad en el plano de la reflexión del funcionamiento de su materia
6. Habilidad en el plano de las técnicas modernas de presentación y enseñanza
7. Habilidad en el plano de las técnicas de motivación
8. Habilidad en el plano de las técnicas de autoaprendizaje
9. Habilidad en el plano de las metodologías
10. Habilidad en el plano de la filosofía de la educación y la formación.

Noguera y otros (1985) comentando un estudio realizado por la Universidad de Generalitat de Catalunya (1982) presentan el perfil del docente de acuerdo a las habilidades que debe poseer; según este estudio las habilidades se describen así:

1. En relación al alumno:
 - a. Favorecer el desarrollo global de éste
 - b. Crear situaciones adecuadas de aprendizaje. Que demanda: Conocimiento de las diferentes ciencias, conocimiento de la Psicología, conocimiento de la Pedagogía, conocimiento de la didáctica general y las didácticas especiales y conocimiento de la organización escolar.
2. En relación a la comunidad educativa:
 - a. Manifestar una actitud: Participativa y crítica de

trabajo en equipo y de atención en las relaciones con las familias.

3. En relación al entorno:

- a. Conocer la realidad natural,
- b. Conocer la realidad cultural y
- c. Social en que está inmerso

Rebore (1987) Comenta que dentro de la planeación de los recursos humanos debería prepararse un inventario de sucesos y destrezas del personal. Muchos empleados perciben el desarrollo del personal como un suceso inefectivo es porque reciben poco apoyo para implementar y adquirir nuevas habilidades e ideas.

El principal propósito de un programa de desarrollo del personal es incrementar el conocimiento y las habilidades del empleado.

El proceso a través del cual se aprecia las necesidades del empleado es esencialmente el proceso de determinar las discrepancias entre lo existente y las necesidades de competencia del personal. El análisis debería considerar la proyección de las necesidades de los recursos humanos. Así mismo el programa de desarrollo del personal debería concernir no sólo a las habilidades en relación a su posición sino también a las habilidades que necesita para incrementar su responsabilidad. La asociación de Educación nacional del departamento de

investigación listó diecinueve métodos usados en programa de capacitación los cuales son:

- | | |
|------------------------------|--|
| 1. Clases y cursos | 11. Acampar |
| 2. Institutos | 12. Experiencias de trabajo |
| 3. Conferencias | 13. Intercambio de maestros |
| 4. Talleres | 14. Investigaciones |
| 5. Juntas | 15. Escritos profesionales |
| 6. Comité de trabajo | 16. Asociación de trabajos profesionales |
| 7. Trabajos profesionales | 17. Experiencias culturales |
| 8. Conferencias individuales | 18. Visitas y demostraciones |
| 9. Excursiones | 19. Comunidades de trabajo organizado. |
| 10. Viajes | |

Esto no es ciertamente una lista de todas las posibilidades para diseñar un programa de desarrollo de personal y esto es importante para reconocer que una técnica no puede satisfacer a todos los individuos, pero que diferentes técnicas encontrarán diferentes necesidades.

La siguiente lista reúne los beneficios que un programa de desarrollo del personal puede ofrecer al profesor:

1. Para poner al día las habilidades y conocimientos en un área específica. El conocimiento intensivo ha creado la necesidad de reinterpretar y reestructurar los conocimientos.

2. Para estar al corriente de las demandas de la sociedad. Nuestra sociedad esta cambiando continuamente esto ha presentado al maestro con una necesidad para entender e interpretar las nuevas demandas de la sociedad que estan teniendo lugar en todas estas instituciones y sobre las escuelas en particular.

3. Para mantenerse informados con investigaciones del proceso instruccional y sobre nuevos métodos de enseñanza. Como otros profesionales, generalmente los maestros tiene buenas intenciones de continuar con los avances que estan siendo hechos en su terreno. 4. Para mantenerse informados con los avances del material instructivo y de equipo. La televisión educacional, la televisión parabólica e instrucción por computadora, son solamente unas pocas de las muchas innovaciones que tiene un potencial para la mejorar las calidad de la instrucción en el salón de clases.

Tipos de programas de desarrollo del personal.

Muchos de los estudios concernientes a los continuos cambios de las reglas de las escuelas principales han sido conducidas a lo largo de los últimos quince años. En estos estudios han identificado las siguientes áreas mayores como apropiadas para el programa de desarrollo:

1. Habilidades instructivas. Para una evaluación efectiva y supervisión del proceso instruccional, hay que incluir en el curriculum recursos de mando y seguridad instruccional.

2. Manejo de habilidades. Para establecer objetivos de trabajo y para identificar las áreas del problema a través de una efectiva solución.

3. Habilidades sobre relaciones humanas: Establece doble vía de comunicación entre estudiantes, padres, maestros, y otros miembros de la comunidad. Desarrollare un método que los envuelva a todos a través de las decisiones realizadas durante el proceso. Crear una atmósfera de confianza en la escuela, que motive al personal y a los estudiantes a desarrollar lo mejor de sus habilidades.

4. Habilidades de liderazgo: A través de un plan de desarrollo personal, mantener al día los cursos de avances en su área de enseñanza. Compartir habilidades con otros profesionistas, padres y otras personas.

Un programa de desarrollo del personal para la instrucción del personal se enfocará hacia las áreas de habilidades y conocimientos para proveer la instrucción; satisfacer las demandas de cambio de la sociedad; presentando los hallazgos de investigaciones en métodos de enseñanza y prácticas; y el uso de los avances de material instruccional y equipo. Diagnosticar las necesidades de los maestros, puede bien, ser altamente provechosa (Noguera y otros 1985).

Resumen

Este capítulo contempló aspectos importantes en torno a las habilidades que el docente posee y aquellas que necesita y que a su vez, pueden ser suplidas a través de la educación continua o/y capacitación.

La obra del maestro es sumamente especial; comprende una gama amplia de habilidades que debe poseer con el fin de satisfacer las necesidades que se presentan en su tarea educativa diaria. Tenti (1988) comenta que la obra educativa que el maestro realiza debe ser de alta calidad, ya que a través de ella los alumnos son conducidos hacia la excelencia; Woolfolk (1986) confirma lo dicho por Tenti, al afirmar que de la actitud del maestro ante los alumnos se deriva la imagen que los alumnos desean alcanzar; por ello el maestro debe ser un individuo que procure altos ideales y mantenga la calidad de la enseñanza en alto.

White (1984:270) declara:

Enfatiza que el maestro debe ser apto para su trabajo. Debe tener la sabiduría y el tacto necesario para manejar las mentes. Por grandes que sean su conocimiento científico, por excelentes que sean sus cualidades en otros ramos, si no gana el respeto y la confianza de sus alumnos sus esfuerzos serán vanos.

De aquí la importancia de que el maestro cristiano trabaje con perspicacia con el fin de descubrir y aprovechar las oportunidades que el aula le presente. Para lograr discernir esas oportunidades es necesario que el maestro

cristiano mantenga un flujo abierto de comunicación con Dios para que Él pueda orientar su tarea educativa hacia la excelencia; y le ayude a discernir sus necesidades y a interpretarlas como un medio para decirle que requiere reforzamiento en esa área. El entorno que encierra el trabajo del docente es tan amplio que le incumbe aún fuera del aula y más aún, la influencia de su labor educativa repercute a través de los años.

En este capítulo se tomaron en cuenta cada una de las áreas que conforman la labor del docente. Se enfatiza la importancia de detectar las necesidades de los maestros en su tarea diaria, con el objeto de brindar atención a éstas, facilitando así el proceso educativo y permitiendo al maestro la satisfacción de sentir que su enseñanza está siendo efectivizada a través de la atención que sus necesidades recibieron.

Se presenta también, el aspecto de capacitación como respuesta para el desarrollo de aquellas áreas de habilidades en las cuales el docente detecte están siendo necesarias reforzarlas. En palabras de Zarzar (1988:42)

Para quienes estamos convencidos de que el maestro es el elemento clave en la educación escolar, no puede bastarnos con poner toda nuestra buena voluntad, inteligencia y capacidad del servicio de su formación sin verificar los resultados de nuestra actividad en términos de los conocimientos pedagógicos logrados por los maestros, su nivel de conciencia y compromiso y el mejoramiento de su práctica docente.

Por ello, tanto maestros como administradores son responsables de la calidad de enseñanza que se imparte. Los primeros porque a ellos corresponde estar alertas al momento de impartir las clases y los segundos, porque a ellos corresponde el supervisar la enseñanza y proveer los medios a través de los cuales los docentes puedan satisfacer aquellas necesidades que imperen en el aula, con el propósito de brindar calidad y excelencia.

CAPITULO TRES

Diseño de la Investigación y Procedimiento ✓

Para el desarrollo de esta investigación se diseñó un estudio de tipo descriptivo, a través de un instrumento denominado inventario. En relación con el tipo de investigación descriptiva, Best (1982:31) expone que: "La investigación descriptiva trata lo que es, comprende descripción, registros, análisis e interpretación de las condiciones existentes en el momento."

Ary (1986) refuerza lo dicho comentando que la investigación descriptiva se interesa en situaciones reales y prácticas que prevalecen, las creencias, puntos de vista y actitudes vigentes. La investigación descriptiva no necesita de comprobación de hipótesis, sino que se dirige a buscar información que le ayude a tomar decisiones.

En relación al instrumento denominado inventario, Ubben Hughes (1990) sostienen que " un inventario puede ser usado para descubrir habilidades especiales e intereses que no han sido revelado por otras fuentes".

Al respecto, Black / Aguilar / Gómez (1985), contribuyen comentando que "se necesita antes de establecer un programa de capacitación, establecer un inventario de necesidades."

El propósito de esta investigación es identificar, a través de los docentes que enseñan en nivel medio superior, superior y postgrado de la Universidad de Morelos, cuáles son las áreas de habilidades en las cuales ellos consideran tener mayor necesidad.

Para lo cual es necesario conocer: ¿Cuáles son las necesidades del docente en relación a habilidades en su área de enseñanza para su eficiencia en el proceso educativo? ¿Cómo percibe sus necesidades comparadas con las habilidades que desea poseer para optimizar su labor en el proceso educativo?

El capítulo presenta :

- a) Una descripción del diseño de la investigación
- b) Población del estudio
- c) Instrumento
- d) Elaboración del instrumento
- e) Descripción del instrumento
- f) Recolección de datos
- g) Análisis de datos

Población del estudio

La población de este estudio, la conforman el total de docentes de tiempo completo de la Universidad de Morelos, que laboran en los niveles: medio superior, superior y postgrado, durante el segundo semestre del curso escolar 1991-1992, los cuales conforman un total de 151 docentes.

Dado a la reducida cantidad de personas con las cuales se cuenta en la población, se ha seleccionado al 100% de los

docentes de tiempo completo en los niveles: medio superior, superior y postgrado de tiempo completo.

Se solicitó al Departamento de Personal de la Universidad de Montemorelos una relación de los docentes de tiempo completo en servicio, en los niveles medio superior, superior y postgrado, que laboran durante el segundo semestre del curso escolar 1991 - 1992.

Instrumento del Estudio

La presente sección expone el proceso implementado para la elaboración del instrumento de recolección de datos para esta investigación, incluyendo la realización de la prueba piloto. Es igualmente descrita la descripción del instrumento, y las preguntas para ser contestadas.

Elaboración del Instrumento

Con el propósito de determinar qué estilo de instrumento para la recolección de datos era el más apto para descubrir, por conducto de los docentes mismos, cuáles eran las habilidades en las que ellos tenían necesidad de capacitación; se realizó un repaso de la literatura para descubrir los conocimientos y conceptos en esta área.

La mayor parte de la literatura se concentra en la formación profesional del docente; no obstante, una buena parte de la literatura revisada establece áreas diferentes de habilidades necesarias en un docente eficiente.

Zorrilla (1986) argumenta que es necesario para el proceso de la investigación, elaborar un instrumento que permita

recoger los datos necesarios en función del objeto de interés. Debido a ello, Ubben / Hughes (1990), puntualizan que el inventario es un instrumento de gran utilidad si se tiene el interés de detectar puntos específicos y obtener una relación general de conocimiento de causa.

La producción del instrumento de recolección de datos, incluyó polifacéticas fases de evolución, que se presentan a continuación:

a) Se elaboró un cuestionario abierto que incluyó tres preguntas. En éste se solicitaba al docente expresar tres necesidades actuales en su área de trabajo educativo, tres habilidades que le gustaría desarrollar y tres formas para obtenerlas.

b) Este primer paso hacia la confección del instrumento formal, se aplicó a cinco maestros de cada una de las facultades de esta institución educativa, a saber, Universidad de Montemorelos.

c) Se establecieron, con base en la información recibida, una lista de habilidades y necesidades del docente. A esta información se le anexaron otras habilidades y necesidades de un docente eficiente, que fueron encontradas en el repaso de la literatura pertinente al tópico, conformando así un total de 127 facetas.

d) Todos estos elementos se solidificaron en diversos estratos afines a la labor docente. Knoll (1987) categoriza los niveles de habilidades con el objeto de facilitar el aprendizaje de los resultados.

e) El paso ulterior consistió en diseñar un instrumento que estimara los estratos correspondientes a cada habilidad deseada. Para lo cual se determinó diseñar un inventario de habilidades en relación a las necesidades del docente. Para ello, primero se estipularon las preguntas demográficas necesarias para este estudio y segundo, se enmarcaron las habilidades deseadas dentro de seis áreas. Lo cual conforma un total de 92 reactivos.

f) Para la revisión del instrumento se apeló a la intervención profesional de un grupo de expertos quienes fungieron como jurado para evaluar el instrumento. A quienes se les instó estimaran los siguientes aspectos: 1. Escala, 2. Construcción de Oraciones, 3. Formato y presentación, 4. Claridad de las instrucciones, 5. Presentación del instrumento y 6. Extensión de las oraciones.

g) Finalmente el instrumento que contenía en su haber siete secciones en total, tomando en consideración cada recomendación brindada.

Ary (1982) explica que, antes de poner en marcha el plan de investigación, resulta benéfico ensayar, sobre unos sujetos, los procedimientos que se han de aplicar en esta prueba; ya que éstos ayudarán al investigador a decidir si es factible el estudio y a evaluar lo práctico del instrumento de recolección de datos.

Para evaluar la validez del instrumento, y la adecuación de los procesos y medidas, es recomendable la implementación de

un estudio piloto. (Ary, Jacobs y Razavieli 1987). Este comentario es reafirmado por Fernández (1983) quien aclara que los estudios piloto permiten identificar aspectos que no pudieron ser previstos en el planeamiento inicial.

Mientras que Meyer (1984) agrega que, la muestra del estudio piloto debe ser ajena a la muestra del estudio, para evitar la contaminación del instrumento.

Para la realización de la prueba piloto, se tomó como muestra a 15 docentes que laboran por horas en las escuelas de nivel medio superior. Esta prueba piloto fue útil para establecer el tiempo promedio al contestar el instrumento, claridad de las instrucciones y de los reactivos y la aplicación del mismo.

h) El paso inmediato, consistió en resanar las debilidades restantes, tomando en consideración las sugerencias hechas.

La impresión final del instrumento fue producto de todos los reajustes elaborados, con base en las recomendaciones primarias, las observaciones secundarias, vistas a través de la prueba piloto y la intervención última de la comisión asesora de tesis.

Sant'Anna (1982) hace referencia a un documento denominado "Stanford Teacher Competence Appraisal Guide" comentando que, basándose en este documento realizaron un instrumento al que ellos denominaron "Guía de Evaluación de la Competencia del Profesor"; en ambos instrumentos utilizados en estudios

diferentes se pretendía localizar las habilidades y las distintas áreas de competitividad del docente.

Por otra parte, Noguera/Pastor/Román (1985) en su búsqueda para seleccionar docentes bien capacitados, elaboraron un instrumento en el cual pudiesen detectar las habilidades que el docente poseía. El instrumento por ellos diseñados abarcaba nueve áreas de destrezas; obteniendo un índice de validez del 0.77 y un índice de fiabilidad del 0.918.

Descripción del Instrumento

El propósito de esta investigación fue descubrir cuáles son las habilidades que requieren actualización para el docente que labora en la Universidad de Montemorelos, con base en sus necesidades.

Con este propósito se hace necesario conocer: ¿Cuáles son las necesidades del docente en relación a habilidades, destrezas y conocimiento en su área de enseñanza para su eficiencia en el proceso educativo? y ¿cómo percibe sus necesidades comparadas con las habilidades que desea poseer para optimizar su labor en el proceso educativo?

El instrumento solicitó a los docentes de los niveles, medio superior, superior y postgrado, de la Universidad de Montemorelos; determinar su posición frente a cada reactivo determinándola doblemente. Primero en relación con la habilidad que se posee y segundo, con la que sí se desea poseer.

El instrumento estaba integrado por dos secciones y seis áreas, que contenía:

Sección Uno: Presenta la información demográfica del entrevistado; a saber: Sexo, Años de Servicio, Grado (s) académico (s), Edad

Sección Dos: Presenta la distribución de cada área de habilidades y necesidades, que son:

- a) Planeación
- b) Técnicas Instruccionales
- c) Area Estudiantil
- d) Desarrollo Profesional
- e) Especialidad
- f) Integración fe y enseñanza

Cada área estaba compuesta por las categorías necesarias en cada sección. Al respecto, Fernández (1983) comenta que es de gran apoyo el estratificar en categorías los reactivos del instrumento. Bisquerra (1989:78) puntualiza

Categorizar significa ordenar. Cuando se dispone de un conjunto de datos sin clasificar, la categorización supone realizar una participación, de tal forma que cada categoría sea una subdivisión del campo de posibilidades.

Preguntas para ser contestadas

Para la ejecución de este estudio se tomaron en consideración las siguientes preguntas, basándose en la premisa siguiente:

La satisfacción de las necesidades de determinadas habilidades para el docente:

- a) En el área de Planeación, ¿cuáles son las habilidades que el

docente considera poseer comparado con las que desea para alcanzar un grado mayor de eficiencia como educador?

b) En el área de Técnicas Instructivas, ¿Cuáles son las habilidades que el docente considera poseer comparado con las que desea para alcanzar un grado mayor de eficiencia como educador?

c) En el área Estudiantil, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera poseer comparado con las que desean?

d) En el área de Desarrollo Profesional, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera poseer comparada con las que desea?

e) En el área de la Especialidad, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera poseer comparadas con las que desea

f) En el área de Integración de la Fe y la Enseñanza, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera poseer comparado con el que desea?

g) ¿Cuál es el área de habilidades en las que necesita mayor apoyo?

h) ¿Cuál es el área de habilidades en las que se considera más eficiente?

Recolección de datos

Como paso inicial para la recolección de datos se diseñó una carta al rector de la Universidad de Montemorelos, Maestro Ismael Castillo Osuna, solicitando autorización para la realización de esta investigación en el campus universitario con el personal docente de esta casa de estudios. En siguiente

término se determinó la cantidad de docentes que estaban laborando durante el segundo semestre del curso escolar 1991-1992, en cada facultad de los niveles medio, superior y post grado de esta universidad.

Se procedió a la orientación de un grupo de educandos de nivel superior, con el objeto de aplicar y recolectar el instrumento ya contestado para así circundar con brevedad un mayor número de docentes.

Relativo a ello, Cerro y Bervian (1988) argumentan que el instrumento de recolección de datos, puede bien ser enviado por mensajería, entregada por elementos preparados y seleccionados; de este modo se logra la aplicación rápida y simultánea de una mayor cantidad de personas.

Del modo anteriormente descrito se logró en pocos días la recolección total de la información necesaria para proceder a los análisis pertinentes.

Análisis de Datos

Los datos de este estudio fueron analizados en la Maestría en Educación, de la Universidad de Morelia, a través del Paquete Estadístico Computacional, CRUNCH. En el cual se analizaron los datos en estadística descriptiva, utilizando las frecuencias, porcentajes y promedio correspondiente a cada área del instrumento analizado.

CAPITULO CUATRO

Resultados de la Investigación

El propósito de esta investigación fue descubrir cuáles son las habilidades que requieren actualización para el docente que labora en la Universidad de Montemorelos, con base en sus necesidades.

Con base en la opinión del docente que labora en la Universidad de Montemorelos en nivel medio superior, superior y postgrado, se trató de encontrar la respuesta a las siguientes dos preguntas:

- a) ¿Cuáles son las necesidades del docente en relación a habilidades, destrezas y conocimientos en su área de enseñanza para su eficiencia en el proceso educativo?
- b) ¿Cómo perciben sus necesidades comparadas con las habilidades que desearían poseer para optimizar su labor en el proceso educativo?

Esta investigación contribuyó a identificar las áreas que, a juicio de los docentes del plantel, deberán ser reforzadas a través de los programas de actualización.

El capítulo contiene:

1. Datos Demográficos
2. Los resultados del análisis estadístico, con base en cada área analizada a través del instrumento de recolección de datos.
3. Las respuestas a las preguntas abiertas de la investigación,
4. Las respuestas de las preguntas para ser contestadas

La población de este estudio estuvo integrado por 151 maestros de tiempo completo en las diferentes escuelas de la Universidad de Montemorelos. Se trabajó con una muestra equivalente al 100% de los maestros. Al aplicar el instrumento fueron devueltos 90 equivalente al 78%. X

Datos Demográficos

X El instrumento utilizado (Inventario) para esta investigación contiene una sección que reúne información personal del docente. Los datos demográficos usados representan las variables independientes que son edad, grado académico, sexo, y años de experiencia. Las frecuencias de los datos están incluidos en las tablas 1 al 4. X

X La tabla uno, representa la frecuencia de los maestros que participaron en el inventario de acuerdo a la edad, un 12% se encuentran entre los 20 y 25 años de edad, un 25% están representados entre 26 y 31 años de edad, un 22% representa a los que están entre los 32 y 38 años de edad, un 17% se en-

cuentran entre los 39 y 45 años de edad y un 22% entre los 46 años de edad o más. ✓

TABLA 1
DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE
DATOS DEMOGRAFICOS

E D A D	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20 - 25	11	12.22
26 - 31	23	25.56
32 - 38	20	22.22
39 - 45	16	17.78
46 O MAS	20	22.22
TOTAL	90	100.00

La tabla 1: muestra que la mayoría de docentes de tiempo completo que laboran en la Universidad de Morelia, se encuentran entre 26 a 31 años (25.56%), seguido por 32 a 38 (22.22%) y 46 o más años (22.22%); el menor porcentaje de docentes se ubican entre 20 a 25 años (12.22%).

TABLA 2
DISTRIBUCION DE FRECUENCIA DE
ACUERDO AL GRADO ACADÉMICO

GRADO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
LICENCIATURA	49	54.44
MAESTRIA	29	32.22
DOCTORADA	8	8.89
OTRO	4	4.44
TOTAL	90	100.00

La tabla 2 :representa el grado académico del docente. El mayor porcentaje lo representan los docentes que poseen el grado de licenciados(54%) seguido por los que poseen el grado de maestría (32%).

TABLA 3
DISTRIBUCION DE FRECUENCIA DE ACUERDO
A LOS AÑOS DE EXPERIENCIA

AÑOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	9	10.00
2 A 4	16	17.78
5 A 10	29	32.22
11 A 15	13	14.44
MAS DE 15	23	25.56
TOTAL	90	100.00

✕ La tabla 3: señala los años de experiencia del docente que laboran en esta institución. Una frecuencia de 9 docentes (10%) se encuentran en su primer año de trabajo; con una frecuencia de 16 (17.78%) existen docentes cuya experiencia laboral oscilan entre 2 a 4 años de servicio; de 5 a 10 años existen docentes representados con una frecuencia de 29 (32.22%) que representan a la mayoría de la población. Una frecuencia de 13 docentes (14.44%) con 11 a 15 años, y finalmente, con una frecuencia de 23 (25.56%) tiene en su vitae de servicio más de 15 años de experiencia. ✕

TABLA 4
DISTRIBUCION DE FRECUENCIA DE
A CUERDO AL SEXO

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	34	37.78%
MASCULINO	56	62.22%
TOTAL	90	100.00

✕ La tabla 4: Nos indica que la mayoría de los docentes que laboran en esta casa de estudios son hombres; indicios señalados por los resultados con una frecuencia de 56 (62.22%); en tanto que los docentes femeninos están representados por una frecuencia de 34 (37.78%).

Sección de Preguntas

La sección de preguntas para ser contestadas fueron realizadas con estadísticas descriptivas, utilizando frecuencias, porcentajes y promedio. Las preguntas a continuación se enlistan de acuerdo con las diferentes áreas establecidas en el instrumento de recolección de datos.

Pregunta Número 1

En el área de Planeación, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera que posee, comparado con los que desea, para realizar con un alto grado de eficiencia su labor como docente?

TABLA 5
FRECUENCIA Y PORCENTAJES
DEL AREA DE PLANEACION

HABILIDAD AREA DE PLANEACION	POSEO		DESEO	
	FR.	%	FR.	%
Administración eficiente del tiempo	49	54.44	79	87.78
Elaboración de clases	79	87.78	70	77.78
Desarrollo del currículo	41	45.56	77	85.56
Confeccionar planes a largo plazo	51	56.67	76	84.44
Organización de actividades educativas - recreativas	44	48.89	72	80.00
Preparación del plan diario de clases adecuado al modelo utilizado por la escuela	67	74.44	70	77.78
Desarrollo de una atmósfera benéfica al aprendizaje	72	80.00	74	82.22
Implementación apropiada de técnicas para atender las necesidades individuales	48	53.33	80	88.89
Percepción correcta de las actitudes de los educandos frente a situaciones dadas.	50	55.56	75	83.33

✕ La tabla 5: Compara las habilidades que el docente considera que posee y los que desea. De un listado de nueve habilidades en el área de planeación, los respondientes identificaron que poseen la habilidad de:

a) "Elaboración de clases", con una frecuencia total de 79 (87.78%); comparado con un total de 70 frecuencias (77.78%) que representan a los docentes que expresaron que las desean;

b) Seguidamente señalaron, "Desarrollo de una atmósfera benéfica al aprendizaje", con 72 frecuencias (80%) los docentes señalaron poseerla, comparado con una frecuencia de 74 (82.22%) que representa a los docentes que expresaron que lo desean.

Es relevante la diferencia en las respuestas de las habilidades que los respondientes señalaron que desean. Un total de 80 frecuencias (88.89%) representa a los docentes que desean la habilidad de "Implementación apropiada de técnicas para atender las necesidades individuales"; y "Administración eficiente del tiempo" con 79 frecuencias (87.78%).

Información adicional

En el área de planeación los respondientes identificaron con más altas frecuencias la columna de "deseo", utilizando un rango entre 70 y 80. Simultáneamente la frecuencia bajo "poseo" abarca un rango entre 41 a 79 frecuencias.

Pregunta Número 2

En el área de Técnicas Instructivas, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera que posee, comparado con las que desea, para realizarse con un alto grado de eficiencia como educador?

TABLA 6
FRECUENCIA Y PORCENTAJES
DEL AREA DE TECNICAS INSTRUCTIVAS

HABILIDAD AREA DE TECNICAS INSTRUCTIVAS	POSEO		DESEO	
	FR.	%	FR.	%
Capacidad para transmitir información	72	80.00	71	78.89
Uso de técnicas audiovisuales	52	57.78	72	80.00
Uso de metodología para la enseñanza	55	61.11	75	83.33
Psicología verbal para influir en los educandos	53	58.89	72	80.00
Dinámicas de trabajo en el aula	52	57.78	72	80.00
Integración de las áreas de enseñanza	50	55.56	71	78.89
Uso de técnicas de motivación	45	50.00	73	81.11
Diagnóstico de problemas básicos en el aprendizaje	40	44.44	74	82.22
Conducción de grupos de discusión	50	55.56	72	80.00
Uso efectivo de las reacciones de los alumnos	52	57.78	74	82.22
Relación del material presentado en el aula, con situaciones de la vida diaria	51	56.67	70	77.78
Diagnóstico del trasfondo cultural del alumno.	48	53.33	71	77.78
Técnicas de control del aula	44	48.89	70	77.78
Conducción de seminarios	34	37.78	77	85.56
Elaboración de investigaciones	40	44.44	73	77.78

Realización de técnicas para 43 47.78 70 77.78
construcción de pruebas.

La tabla 6: Señala el listado de habilidades bajo técnicas instructivas. De las diez y seis habilidades, solamente la habilidad : "Capacidad para transmitir información" fue señalada por los encuestados con una frecuencia de 72 (80%) bajo la columna de "posee"; aunque con 71 frecuencias (78.89%) los docentes señalaron que desean poseerla. El rango de frecuencias de los docentes señalaron en la columna de "poseo" oscila entre 34 al 55 ,con una variante de 72 frecuencias. Sin embargo, los sujetos señalaron que desean la habilidd de "Conducción de seminarios" con 77 frecuencias (85.56), seguido por "uso de metodología para la enseñanza"; con 74 frecuencias (82.22%) indicada por los docentes como una habilidad que desean para "diagnosticar problemas de aprendizaje", etc. El rango de frecuencias de deseo oscilan entre 70 al 77.

Pregunta Número 3

En el área Estudiantil, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera que posee, comparado con las que desea, para realizarse con un alto grado de eficiencia como educador?

TABLA 7
FRECUENCIA Y PORCENTAJES
DEL AREA ESTUDIANTIL

HABILIDAD AREA ESTUDIANTIL	POSEO		DESEO	
	FR.	%	FR.	%
Motivación al estudiante de lento aprendizaje	43	47.78	72	80.00
Ayuda al estudiante para escoger sus metas educativas educativas.	48	53.33	70	77.78
Animación al estudiante para autoevaluarse	47	52.22	71	78.89
Identificación y atención al estudiante talentoso y sobresaliente.	50	55.56	67	74.44
Identificación del estudiante con problemas de salud.	49	54.44	73	81.11
Crecimiento de actitudes positivas entre maestro - padre y estudiante.	46	51.11	70	77.78
Capacitación del estudiante para resolver situaciones a través del análisis crítico.	53	58.89	70	77.78
Estimulación del estudiante a desarrollar actitudes positivas.	57	63.33	69	76.67
Orientación del estudiante para tomar examénes.	60	66.67	70	77.78
Preparación del estudiante para el aprovechamineto del estudio.	51	56.67	71	78.89

Capacitación del estudiante para comunicarse eficientemente.	52	56.67	73	81.11
Impulso de la creatividad en los alumnos	55	61.11	74	82.22
Uso de estrategias de acercamiento con los alumnos.	52	57.78	71	78.89
Aconsejamiento a los alumnos	54	60.00	67	74.44
Estimulación al alumno para el aprendizaje y la excelencia.	56	62.22	69	76.67

La tabla 7: Señala un listado de quince habilidades bajo el área estudiantil. El rango de frecuencias que los respondientes identificaron poseer oscila entre 43-56, comparado con el rango de frecuencias de 67 y 74 que los docentes expresaron que desean. Consideran Poseer las habilidades para "Orientar al estudiante" con una frecuencia de 60 (66.67%), aunque es la de más alta frecuencia se encuentra simultáneamente 70 frecuencias (77.78) que representa que los docentes la desean. Una segunda habilidad que poseen "estimular al estudiante a desarrollar actitudes positivas", con una frecuencia de 57 (63.33); simultáneamente con 69 frecuencias (76.67%) los sujetos señalaron que las desean.

Pregunta Número 4

En el área de Desarrollo Profesional, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera que posee, comparado con las que desea?

TABLA 8
FRECUENCIA Y PORCENTAJES
DEL AREA DE DESARROLLO PROFESIONAL

HABILIDAD AREA DE DESARROLLO PROFESIONAL		POSEO		DESEO	
		FR.	%	FR.	%
Manejo de computación	50	55.56	73	81.11	
Manejo básico del idioma inglés	56	62.22	64	71.11	
Uso de máquina de escribir	60	62.22	68	75.56	
Relaciones humanas	56	62.22	69	76.67	
Las destrezas manuales	56	62.22	69	76.67	
Agilidad mental	66	66.67	68	75.56	
Rapidez motriz	57	63.33	69	76.67	
Trabajo de equipo, por área de enseñanza	48	53.33	68	75.56	
La adaptación de capacitación en otras instituciones.	51	56.67	73	81.11	
Actualización a través de un grado académico	60	66.67	67	74.44	
Intercambio profesional con otras Instituciones.	53	58.89	72	80.00	
Participación en laboratorios y talleres	51	56.67	70	77.78	
Trabajo personalizado con los alumnos	57	63.33	71	78.89	
Realización de estudios independientes	50	55.56	70	77.78	
Implementación de lecturas dirigidas	58	64.44	73	81.11	
Elaboración de prácticas de campo	50	55.56	76	84.44	
Manejo adecuado del tiempo	49	54.44	78	86.67	

Actualización dentro de mi área de es pecialidad	57	63.73	77	85.56
Elaboración de nuevas estrategias	54	60.00	76	84.44
Manejo de Bibliografía	56	62.22	79	87.78
Realización de encuestas y cuestionarios	53	58.89	74	82.22
Manejo de equipo con tecnología moderna	49	54.44	78	86.67
Manejo de situaciones bajo presión	57	63.33	74	82.22
Integración de la materia con la filos fía de la institución.	65	72.22	74	82.22
Actualización del contenido de sus	69	76.67	76	84.44

X La tabla 8: Señala un listado de veinticinco habilidades bajo el área de desarrollo profesional. El rango de frecuencias que los respondentes identificaron poseer oscila entre 49 al 69. La habilidad de mayor frecuencia que los docentes expresaron poseer es la de "actualizar el contenido de sus clases" con una frecuencia de 69 (76.67%). Simultáneamente con 76 frecuencias (84.44%) los docentes expresaron que la desean. La habilidad que más desean es "manejar la bibliografía" con una frecuencia de 79 (87.78%).

Pregunta Número 5

En el área de Especialidad, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera poseer comparadas con las que desea?

TABLA 9
FRECUENCIA Y PORCENTAJES
DEL AREA DE ESPECIALIDAD

HABILIDAD AREA DE ESPECIALIDAD	POSEO		DESEO	
	FR.	%	FR.	%
Creatividad expositiva en su área	69	76.67	75	83.33
Manejo de las destrezas en su especialidad	69	76.67	74	82.22
La transmisión de los conceptos complejos en términos sencillos.	67	74.44	73	81.11
Diversificación de la presentación de un concepto clave en mi área.	65	72.22	72	80.00
La implementación aplicada de la teoría en el terreno práctico.	66	73.33	70	77.78
Manejo de las herramientas e instrumentos de mi área.	64	71.11	71	78.89
Modificación de los objetivos de acuerdo con las necesidades del cambio.	70	77.78	73	81.11
Integración efectiva del área de enseñanza con el área espiritual	68	75.56	73	81.11

La tabla 9: Señala el listado de habilidades bajo el área de especialidad. El rango de frecuencias que los respondientes identificaron poseer oscila entre 65 y 70. El rango que expresaron que desean, oscila entre 70 al 75. La habilidad de más frecuencia, en cuanto a posee, es la de "modificación de

objetivos", con 70 (77.78%). Simultáneamente con 73 frecuencias (81.11%) señalaron que lo desean; seguido por la habilidad de "creatividad al exponer" con 69 frecuencias (76.67%) y "manejo de destrezas de la especialidad" con la misma frecuencia. Estas habilidades simultáneamente fueron las que los respondientes expresaron que más desean.

Pregunta Número 6

En el área de integración de la Fe y la Enseñanza, ¿cuáles son las habilidades que el docente considera poseer comparadas con las que desea?

TABLA 10

**FRECUENCIA Y PORCENTAJES
DEL AREA DE INTEGRACION FE Y ENSEÑANZA**

HABILIDAD AREA DE INTEGRACION FE Y ENSEÑANZA	POSEO		DESEO	
	FR.	%	FR.	%
Trabajo con jóvenes	60	66.67	71	78.89
Integración de la fe con la materia	68	75.56	74	82.22
Trabajo personalizado	59	65.56	74	82.22
Comprensión de cada tipo de estu diante	62	68.89	77	85.56
Implementación en forma integrada fe - enseñanza - trabajo manual.	65	72.22	74	82.22
Enseñanza de valores basados en principios bíblicos.	71	78.89	75	83.33

Preservación de una atmósfera cristiana dentro y fuera del aula.	68	75.56	74	82.22
Utilización del aula de clases como medio de evangelización.	65	72.22	74	82.22
Relación de los principios bíblicos con la vida diaria.	66	73.33	74	82.22
Testificación del cristianismo en la interacción con mis educandos.	69	76.67	77	85.56
Integración activa del educando en actividades espirituales.	59	65.56	75	83.33
Detención del crecimiento espiritual del educando.	49	54.44	75	83.33
Oración personal con el educando.	60	66.67	74	82.22
Diálogo con el educando para conocer sus habilidades y ayudarlo a superarla	67	74.44	74	82.22
Enfasis en la trascendencia de lo espiritual sobre lo material.	63	70.00	73	81.11
Enfoque Cristo-céntrico en mis clases	65	72.22	75	83.33
Ejemplificación del servicio abnegado con mi vida.	59	65.56	75	83.33

La tabla 10: Señala el listado de habilidades bajo el área de integración de la fe. El rango de frecuencias con el que los respondientes identificaron poseer las habilidades oscila entre 59 al 51; simultáneamente, las habilidades que desean oscilan entre 71 al 75. La habilidad que los docentes mani-

fiestan que mayormente poseen es "enseñar valores basados en principios bíblicos"; simultáneamente con 75 frecuencias (83.33%) los docentes señalaron que la desean. Las habilidades que mayormente desean es cómo "testificar el cristianismo" al estudiante, cómo "comprender cada tipo de estudiante" con una frecuencia de 77 (85.56%).

Pregunta Número 7

¿Cuál es el área en donde el docente considera que posee más habilidades?

TABLA 11

A R E A	H A B I L I D A D E S DESEO	P O S E O
Planeación	1.381	1.169
Técnicas instructivas	1.457	1.190
Estudiantil	1.427	1.217
Desarrollo Profesional	1.259	1.193
Especialidad	1.385	1.244
Integración Fe/Enseñanza	1.361	1.239

Escala: Si No

✕ Tabla 11: Señala el promedio de cada área. El área de Técnicas Instructivas es donde el respondente identificó tener más habilidades con un promedio de 1.45, seguido por el área Estudiantil con 1.42. El área en que identificó tener menos habilidades fue Planeación.

Información Adicional: En términos generales, los respondentes señalaron con promedios más altos las habilidades que desean que las que poseen. Conclusión determinada por el índice global de promedios en la columna de deseo, ya que siendo la escala de dos valores el punto medio o promedio de para cada ítem

pertenecientes a esta escala corresponde a 1.25, mismo que es sobrepasado en cada una de las áreas dentro de la columna citada.

TABLA 12

DISTRIBUCION DE FRECUENCIA DE ACUERDO
CON LAS RESPUESTAS ABIERTAS

AREA DE HABILIDAD	FRECUENCIA	
	HABILIDAD	NECESIDAD
Planeación	13	23
Técnicas instructivas	28	28
Estudiantil	38	23
Desarrollo Profesional	29	28
Especialidad	10	06
Integración Fe/Enseñanza	18	24
TOTAL	136	132

Información adicional: La sección de reespuestas abiertas recibió poca atención de parte de los docentes participantes en el estudio; no obstante se percibe claramente la inclinación de los docentes hacia la columna de deseo.

Preguntas para ser contestadas y sus respuestas

1. ¿Cuál es el área de habilidades en la que necesita mayor apoyo?
 - a) Integración de la Fe y la Enseñanza
2. ¿Cuál es el área de habilidades en las que se consideran más eficientes?
 - a) Estudiantil
3. ¿Cuáles son los aspectos dentro del área de Planeación que necesitan mayor capacitación para incrementar sus habilidades?
 - a) La implementación apropiada de Técnicas para atender las

necesidades individuales del educando b) La administración eficiente del tiempo

c) Desarrollo del currículo

4. ¿Cuáles son los aspectos dentro del área de Técnicas Instructivas que necesitan mayor capacitación para incrementar sus habilidades?

a) Conducción de seminarios b) Diagnóstico de problemas básicos en el aprendizaje y Uso efectivo de las reacciones de los educandos

c) Uso de técnicas de motivación

5. ¿Cuáles son los aspectos dentro del área de Estudiantil que necesitan mayor capacitación para incrementar sus habilidades?

a) Impulso de la creatividad en los alumnos b) Identificación del estudiante con problemas de salud y capacitación al estudiante para comunicarse eficientemente c) Motivación al estudiante de lento aprendizaje

6. ¿Cuáles son los aspectos dentro del área de Desarrollo Profesional que necesitan mayor capacitación para incrementar sus habilidades?

a) Manejo de Bibliografía y Manejo de equipo con tecnología moderna

b) Actualización dentro de mi área de especialidad c) Actualización del contenido de mi clase

7. ¿Cuáles son los aspectos dentro del área de Especialidad que necesitan mayor capacitación para incrementar sus habilidades?

a) Creatividad expositiva en mi área b) Manejo de destrezas en

mi especialidad c) Transmisión de conceptos complejos en términos sencillos

e Integración del área de enseñanza con el área espiritual

8. ¿Cuáles son los aspectos dentro del área de Integración de la Fe y la Enseñanza que necesitan mayor capacitación para incrementar sus habilidades?

a) ¿Comprensión de cada tipo de estudiante y Testificación del cristianismo en la interacción con mis educandos b) Enfoque cristocéntrico en mi clase y énfasis en la trascendencia de lo espiritual sobre lo material,

Integración activa del educando en actividades espirituales c) Trabajo personalizado, Utilización del aula de clases como un medio de evangelización, Relación de los principios bíblicos con la vida diaria,

Detección del crecimiento espiritual del educando, Oración personal con el educando

9. ¿Cuáles son los aspectos más sobresalientes dentro del área de Planeación?

a) Elaboración de clases b) Desarrollo de una atmósfera benéfica al aprendizaje c) Desarrollo del currículo

10 ¿Cuáles son los aspectos más sobresalientes dentro del área de Técnicas Instructivas?

a) La transmisión de información b) El uso de metodología para la enseñanza c) Técnicas instructivas, Psicología verbal para

influir en los educandos, Dinámicas de trabajo en el aula, Uso efectivo de las reacciones de los estudiantes

11 ¿Cuáles son los aspectos más sobresalientes dentro del área Estudiantil?

- a) La orientación al estudiante para tomar exámenes
- b) La estimulación al estudiante para desarrollar actitudes positivas
- c) La estimulación al alumno para el aprendizaje y la excelencia

12 ¿Cuáles son los aspectos más sobresalientes dentro del área de Desarrollo Profesional?

- a) La actualización del contenido de sus clases
- b) La integración de la materia con la filosofía de la institución
- c) Agilidad mental, Actualización a través de un grado académico

13 ¿Cuáles son los aspectos más sobresalientes dentro del área Especialidad?

- a) La modificación de los objetivos de acuerdo a las necesidades de cambio
- b) La creatividad expositiva en mi área y Manejo de las destrezas de mi especialidad
- c) Integración del área de enseñanza con el área espiritual

14 ¿Cuáles son los aspectos más sobresalientes dentro del área de Integración de la Fe y la Enseñanza?

- a) Enseñanza de valores basados en los principios bíblicos
- b) Testificación del cristianismo en la interacción con mis alumnos

c) Integración de la fe y la materia, Preservación de una atmósfera cristiana dentro y fuera del aula

Resumen de Hallazgos

Los hallazgos del estudio están dirigidos al problema hacia el cual se trabajó, a saber: ¿Cuáles son las habilidades que el docente requiere actualizar para desempeñarse con un alto grado de eficiencia en la tarea educativa?, con base en sus necesidades?

Los hallazgos proveen las bases sobre las cuales las conclusiones son relevantes para la actualización del docente en servicio. Los hallazgos son resumidos y presentados a continuación:

1. En el área de Planeación, las tres habilidades más sobresalientes como necesidades son: Implementación apropiada de técnicas para atender las necesidades individuales, administración eficiente del tiempo y desarrollo del currículo; mientras que las tres habilidades que requieren una atención menor son: Elaboración de clases, preparación del plan diario de clases adecuado al modelo utilizado por la escuela y organización de actividades educativas-recreativas.
2. En el área de Técnicas Instructivas, las cinco habilidades más sobresalientes como necesidades son: Uso efectivo de las reacciones de los alumnos, diagnóstico de problemas básicos en el aprendizaje, conducción de seminarios, uso de técnicas de motivación y uso de metodología para la enseñanza; mientras que las cinco habilidades que requieren atención menor son:

Elaboración de investigaciones, realización de técnicas para construcción de pruebas, técnicas de control del aula y relación del material presentado en el aula, con situaciones de la vida diaria.

3. En el área Estudiantil, las cuatro habilidades más sobresalientes como necesidades son: Impulso de la creatividad en los alumnos, capacitación del estudiante para comunicarse eficientemente, identificación del estudiante con problema de salud y motivación al estudiante de lento aprendizaje; mientras que las cuatro habilidades que requieren atención menor son. Aconsejamiento a los alumnos, estimulación al alumno para el aprendizaje y la excelencia, identificación y atención al estudiante y estimulación del estudiante a desarrollar actitudes positivas.

4. En el área de Desarrollo Profesional, las siete habilidades más sobresalientes como necesidades son: Manejo de bibliografía, manejo de equipo con tecnología moderna, manejo adecuado del tiempo, actualización dentro de mi área de especialidad, actualización del contenido de sus clases, elaboración de prácticas de campo y elaboración de nuevas estrategias; mientras que las siete habilidades que requieren atención menor son Manejo básico del inglés, actualización a través de un grado académico, uso de máquina de escribir, trabajo de equipo por área de enseñanza, agilidad mental, relaciones humanas y destrezas manuales.

5. En el área de Especialidad, las dos habilidades más sobresalientes como necesidades son: Creatividad expositiva en su área y manejo de destrezas en su especialidad; mientras que las dos habilidades que requieren menos atención son: La implementación aplicada de la teoría en el terreno práctico y manejo de las herramientas e instrumentos de mi área.

6. En el área de Integración fe y enseñanza, las dos habilidades más sobresalientes como necesidades son: Testificación del cristianismo en la interacción con mis alumnos y comprensión de cada tipo de estudiante, mientras que las dos habilidades que requieren menos atención son: Trabajo con jóvenes y énfasis en la trascendencia de lo espiritual sobre lo material.

CAPITULO CINCO

Resumen, Conclusiones y Recomendaciones

La información presentada en este capítulo corresponde al resumen de cada una de los componentes de este estudio; a saber, repaso de la literatura, propósito del estudio, procesos, preguntas a ser contestadas y sus respuestas; conclusiones y recomendaciones.

Resumen

El repaso pertinente a la literatura profundizó cada área establecida en el instrumento de recolección de datos (Inventario); a saber, Area de Planeación, Técnicas Instructivas, Estudiantil, Desarrollo Profesional, Especialidad e Integración Fe y Enseñanza.

Propósito

El propósito de esta investigación fue descubrir cuáles son la habilidades que requieren actualización para el docente que labora en la Universidad de Montemorelos, con base en sus necesidades.

Procesos

El proceso de elaboración de este estudio fue sometido a diversas revisiones, tanto de la forma como del fondo; El instrumento diseñado fue revisado por un grupo de profesionistas de la Universidad de Montemorelos. Este pasó bajo la implementación de una prueba piloto con el fin de detectar su grado de claridad y congruencia; prueba que fue aplicada a un total de 15 docentes de tiempo parcial que laboran en la misma casa de estudios. Los datos fueron recolectados a través de un grupo de personas capacitadas para dicha labor; se organizaron y analizaron por medio de la estadística descriptiva, utilizando tan sólo el porcentaje, promedio y la relación de frecuencias. Finalmente se realizó el proceso de interpretación y se dispuso el diseño de elaboración de gráficas. Cabe mencionar, que el instrumento fue aplicado a un total de 151 personas, obteniendo una mortandad del 22%, quedando así un 78% de resultados, lo cual conforma 90 personas de la población que es también la muestra.

Preguntas para ser contestadas y sus respuestas

1. ¿Cuál es el área de habilidades en la que necesita mayor apoyo?

a) Integración de la Fe y la Enseñanza

2. ¿Cuál es el área de habilidades en las que se consideran más eficientes?

a) Estudiantil

3. ¿Cuáles son los aspectos dentro del área de Planeación que necesitan mayor capacitación para incrementar sus habilidades?

a) La implementación apropiada de Técnicas para atender las necesidades individuales del educando b) La administración eficiente del tiempo

c) Desarrollo del currículo

4. ¿Cuáles son los aspectos dentro del área de Técnicas Instructivas que necesitan mayor capacitación para incrementar sus habilidades?

a) Conducción de seminarios b) Diagnóstico de problemas básicos en el aprendizaje y Uso efectivo de las reacciones de los educandos

c) Uso de técnicas de motivación

5. ¿Cuáles son los aspectos dentro del área de Estudiantil que necesitan mayor capacitación para incrementar sus habilidades?

a) Impulso de la creatividad en los alumnos b) Identificación del estudiante con problemas de salud y Capacitación al estudiante para comunicarse eficientemente c) Motivación al estudiante de lento aprendizaje

6. ¿Cuáles son los aspectos dentro del área de Desarrollo Profesional que necesitan mayor capacitación para incrementar sus habilidades?

a) Manejo de Bibliografía, Manejo de equipo con tecnología moderna

b) Actualización dentro de mi área de especialidad c) Actualización del contenido de mi clase

7. ¿Cuáles son los aspectos dentro del área de Especialidad que necesitan mayor capacitación para incrementar sus habilidades?

a) Creatividad expositiva en mi área b) Manejo de destrezas en mi especialidad c) Transmisión de conceptos complejos en términos sencillos,

Integración del área de enseñanza con el área espiritual

8. ¿Cuáles son los aspectos dentro del área de Integración de la Fe y la Enseñanza que necesitan mayor capacitación para incrementar sus habilidades

a) Comprensión de cada tipo de estudiante y Testificación del cristianismo en la interacción con mis educandos b) Enfoque cristocéntrico en mi clase y Énfasis en la trascendencia de lo espiritual sobre lo material, Integración activa del educando en actividades espirituales c) Trabajo personalizado, Utilización del aula de clases como un medio de evangelización, Relación de los principios bíblicos con la vida diaria, Detección del crecimiento espiritual del educando y Oración personal con el educando

9. ¿Cuáles son los aspectos más sobresalientes dentro del área de Planeación?

a) Elaboración de clases b) Desarrollo de una atmósfera benéfica al aprendizaje c) Desarrollo del currículo

10 ¿Cuáles son los aspectos más sobresalientes dentro del área de Técnicas Instructivas?

a) La transmisión de información b) El uso de metodología para la enseñanza c) Técnicas instructivas, Psicología verbal para influir en los educandos, Dinámicas de trabajo en el aula y Uso efectivo de las reacciones de los estudiantes

11 ¿Cuáles son los aspectos más sobresalientes dentro del área Estudiantil?

a) La orientación al estudiante para tomar exámenes b) La estimulación al estudiante para desarrollar actitudes positivas c) La estimulación al alumno para el aprendizaje y la excelencia

12 ¿Cuáles son los aspectos más sobresalientes dentro del área de Desarrollo Profesional?

a) La actualización del contenido de sus clases b) La integración de la materia con la filosofía de la institución c) Agilidad mental, Actualización a través de un grado académico

13 ¿Cuáles son los aspectos más sobresalientes dentro del área Especialidad?

a) La modificación de los objetivos de acuerdo a las necesidades de cambio b) La creatividad expositiva en mi área y Manejo de las destrezas de mi especialidad c) Integración del área de enseñanza con el área espiritual

14 ¿Cuáles son los aspectos más sobresalientes dentro del área de Integración de la Fe y la Enseñanza?

a) Enseñanza de valores basados en los principios bíblicos b)

Testificación del cristianismo en la interacción con mis alumnos c) Integración de la fe y la materia y Preservación de una atmósfera cristiana dentro y fuera del aula

Conclusiones

A. Los resultados obtenidos através del Inventario de Necesidades y Habilidades, revelaron que existe un promedio mayor de necesidades en relación a las habilidades que poseen.

B. Los docentes de la Universidad de Montemorelos, denotaron como máxima necesidad el área de Integración de la Fe y la Enseñanza.

C. El área de habilidades en las cuales los docentes enmarcaron ser más eficientes es el área estudiantil

D. El aspecto que más destaca como una necesidad urgente dentro del área de Planeación es: La implementación apropiada de técnicas para atender las necesidades individuales del educando

E. El aspecto que más destaca como una necesidad urgente dentro del área de Técnicas Instructivas es: Conducción de seminarios

F. El aspecto que más destaca como una necesidad urgente dentro del área Estudiantil: Impulso de la creatividad en los alumnos

G. Los aspectos que más destacan como una necesidad urgente dentro del área de Desarrollo Profesional son: Manejo de Bibliografía y Manejo de Tecnología Moderna

H. El aspecto que más destaca como una necesidad urgente dentro del área de Especialidad: Creatividad expositiva en mi área

I. Los aspectos que más destacan como una necesidad urgente dentro del área de Integración de la Fe y la Enseñanza es:

Comprensión de cada tipo de estudiante y Testificación del cristianismo en la interacción con mis educandos

J. El aspecto que más destaca como sobresaliente dentro del área de Planeción es: Elaboración de clases

K. El aspecto que más destaca como sobresaliente dentro del área Técnicas Instructivas es: Transmisión de información

L. El aspecto que más destaca como sobresaliente dentro del área Estudiantil es: La orientación al estudiante para tomar exámenes

M. El aspecto que más destaca como sobresaliente dentro del área Desarrollo Profesional es: La actualización del contenido de sus clases

N. El aspecto que más destaca como sobresaliente dentro del área Especialidad es: La modificación de los objetivos de acuerdo a las necesidades de cambio

Ñ. El aspecto que más destaca como sobresaliente dentro del área Integración de la Fe y la Enseñanza es: Enseñanza de valores basados en los principios bíblicos

Recomendaciones

Las recomendaciones que se desprenden de este estudio son:

A. La preparación de seminarios de actualización son un programa que debe implementarse continuamente en todos los niveles para cada docente, por lo que encomia a esta casa de estudios por contar en su haber administrativo con un programa de desarrollo profesional.

- B. Replicar el estudio anualmente para mantener un inventario acorde a la situación educativa que el docente vive; con el fin de suplir sus necesidades a través de programas de educación continua.
- C. Fortalecer el área de Integración de la Fe y la Enseñanza
- D. Fortalecer el área de Técnicas Instructivas
- E. Fortalecer el área de Desarrollo Profesional
- F. Capacitar a los docentes con las técnicas necesarias para atender a las necesidades individuales del educando
- G. Intruir a los docentes para impartir seminarios
- H. Brindar programas que orienten al docente sobre cómo impulsar en los alumnos la creatividad
- I. Capacitar al docente en el manejo de equipo con tecnología moderna
- J. Motivar a los docentes que impartan seminarios sobre su área de fortaleza.

BIBLIOGRAFIA

- Acheson, Keith A. and Meredith Damien, Grall. Techniques in The Clinical Supervision of the teacher. 1987, by Longman Inc.
- Akers, George. "La Misión de la Educación Adventista" Ministerio Adventista, 227 (Noviembre-diciembre, 1990): 37
- Akers, George. "Cuatro Peladños Más" Revista Adventista, (Julio de 1989): 4-6
- Arias, Fernando. Capacitación Para la Excelencia. México: Ed. Argus, 1988.
- Arnaz, José. La Planeación Curricular. México: Trillas, 1989.
- Arruda, José. Didáctica y Práctica de Enseñanza. Colombia: McGraw-Hill Latinoamericana, 1982.
- Ary, D. y otros. Introducción a la Investigación Pedagógica. México: McGraw-Hill, 1990
- Ausubel, y otros. Psicología Educativa. México: Trillas, 1989.
- Avolio de Cols, Susana. Planeamiento del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje. Buenos Aires, Marymar, 1980.
- Ball, Samuel. La Motivación Educativa. Madrid: Narcea, 1988.
- Baqueiro, Lizbeth. Planeación de Material Audiovisual. México: Harla y Row Latinoamericana, 1986.
- Becker, G. E. y otros. Situación en la Enseñanza. Buenos Aires: Editorial Kapelusz, 1979.
- Beyer Esparza, Jorge E. Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo. México: Editorial Emiprés, 1982.
- Biehler, Robert y Srewman, Jack. Psicología Aplicada a la Enseñanza. México: Limusa, 1990.
- Bigge, Morris. Las Teorías de Aprendizajes para Maestros. México: Trillas, 1979.
- Black, James M. Preparación de Personal Competente. México: Editorial C.E.C.S.A., 1984.
- Blat, José/Marín, Ricardo. La Formación del Profesorado de Educación Primaria y Secundaria. Barcelona: TEIDE Y UNESCO, 1980.

- Block Alberto J.y Otros. Desarrollo de Capacidades Administrativas. México: Editorial Trillas, 1987.
- Castañeda, Margarita. Los Medios de Comunicación y la Tecnología Educativa. México: Ed. Trillas, 1980.
- Castetter, William. The Personnel Function in Educational Administration. New York: MacMillan Publishing Co., 1986.
- Castillejos, José. Pedagogía Tecnológica. México: Trillas, 1986.
- Castillejo, y otros. Tecnología Educativa. Barcelona: CEAC, 1986.
- Contreras, Elsa Y Ogalde, Isabel. Principios de Tecnología en Educación. México: EDICOL, 1980.
- Coppen, Helen. Utilización Didáctica de los Medios Audiovisuales. Madrid: Anaya, 1982
- Cortada, Nuria. El Profesor y la Orientación Vocacional. México: Trillas, 1977.
- Crosby, Philip B. Dinámica Gerencial. Editorial Mc Graw-hill, México, 1982.
- Dalglalian, G. y otros. Pour un Nouvel Enseignement des Langues...Et une Nonvelle Formatica Dos Enseignants. Paris:Éd. Clé International, 1981
- Darehsh, John C. Supervision as Productive Process. 1989, New-york, & London Longman.
- De la Mora. J. Guadalupe. Esencia de la Filosofía de la Educación. México: Editorial Progreso, 1986
- Debesse, M. y Mialaret, G. La Función Docente, Barcelona: Oikos-Tau, 1980
- Díaz Barriga, Angel y toros. Práctica Docente y Diseño Curricular. México: Editorial Casa abierta Al Tiempo Universidad Autónoma Metropolitana, 1989
- Dupont, P. La Dinámica de la Clase. Madrid: Narcea, 1984.
- Escudero, Ma. Teresa. La Comunicación en la Enseñanza. México: Trillas, 1985.
- Eson, Morris. Bases Psicológicas en la Educación. México: Interamérica, 1978.

- Fernández, Sarramona. Aspecto Diferenciales en la Educación.
Barcelona, 1977.
- Ferrer Pérez, Luis. Tópicos para Instructores de Empresas.
México: C.E.C.S.A. 1981.
- Figueroa, Lyle. "Hacia una Formación Permanente del Docente"
Colección Pedagógica Universitaria, 14 (Enero-junio,
1895):45
- Flores, Romeo. "El Maestro Como Agente de Cambio" Enseñanza más
Aprendizaje. Vol 10., 1983.
- _____. Formas de Evaluación. México: Trillas, 1988.
- French, Wendell L. Administración de Personal. Desarrollo de
Recursos Humanos. México: Edit. Limusa, 1986
- Grao, Antonio. Modelos de Sistematización del Proceso de
Enseñanza-Aprendizaje. México: Trillas, 1981.
- Gagné, Robert y Briggs, Leslie. La Planificación de la
Enseñanza. México: Trillas, 1983.
- Glasseri, William. Escuelas sin Fracasos. México: Pax, 1985.
- Globe, N. y Ploter, J. L'evolution du role du maitre:
Perspectives Internationales. Pairs, Éd. UNESCO, 1977
- Genovard, Rossello, y Otros. Psicología de la Educación.
Barcelona:CEAC, 1987.
- Gerbner, G. "Teoría de la Comunicación y sus Implicaciones en
la Enseñanza" Educación Hoy. Vol.7 Agosto 1973.
- Gimeno, J. La Pedagogía por Objetivos: Obsesión por la
Eficiencia. Madrid: Morata 1982
- Gimeno, J./Ricardo Marín. La Formación del Profesor de
Educación Primaria y Secundaria. Barcelona:
TEIDE/UNESCO, 1980
- Gordillo, Ma. Victoria. Manual de Orientación Educativa.
Madrid: Alianza, 1986.
- Heredia, Acona. Bertha. Manual para la Elaboración de Material
Didáctico. México: Trillas, 1987.
- Hernandez, Helen. S.O.S Maestros. México: Editores Asociados,
1978.

- Hosford, Philip. Using What Know About Teaching. New Mexico: ASCE, 1984
- Joyce, Bruce and Showers Beverly. Student Achievement Through Staff Development. New York: Longman Inc., 1988.
- Kent, Richard. Métodos Didácticos Audiovisuales. México: Pax, 1986.
- Knigt, George. Philosophy + Education An Introduction in Christian Perspective. Andrews U. Press Berrien Springs, Michigan, 1980
- Knoll Kalb, Marcia. Supervision For Better Instruction: Practical Techniques for Improving Staff Performance. New Jersey: Prentice-Hall, Inc, 1987
- Kelly, W. A. Psicología de la Educación. Morata: 1982.
- Lafourcade, Pedro. Planeación, Conducción y Evaluación de la Enseñanza Superior. Argentina: Kapelus, 1986
- Lázaro, Angel y Jesús Asensi. Manual de Orientación Escolar y Tutoría. Madrid: Edit. Narce, 1989
- Logan, Lillian/ Logan, J. Estrategias para una Enseñanza Creativa. Barcelona: Oikos-Tau, 1980
- Lieberman, Ann. Teachers, Their World, and Their Work: Implications for School Improvement. Virginia: ASCDE, 1984
- Madaus, George y otros. Teach Them Well: An Introduction to Education. New York, Harper & Row Publishers, 1989
- Marland, Michael. El Arte de Enseñar Técnicas y Organización del Aula. Madrid: Morata, 1985.
- Martin, F. "Conferencia de la Asociación para la Formación del Profesorado en Europa". Ciencias de la Educación. Pág, 116, 1983.
- Materi, Lilia de. Cómo Evaluar por Objetivos. Argentina: Ateneo, 1986.
- Mayer, Frederic. Historia del Pensamiento Pedagógico. México, D.F. Editorial Pax- México, México D.F. 1984.
- _____. Pedagogía Comparada. México: Pax, 1984.
- Mendoza, Alejandro. La Capacitación en las prácticas Organizacionales. Editorial Trillas, México D.F. 1984.

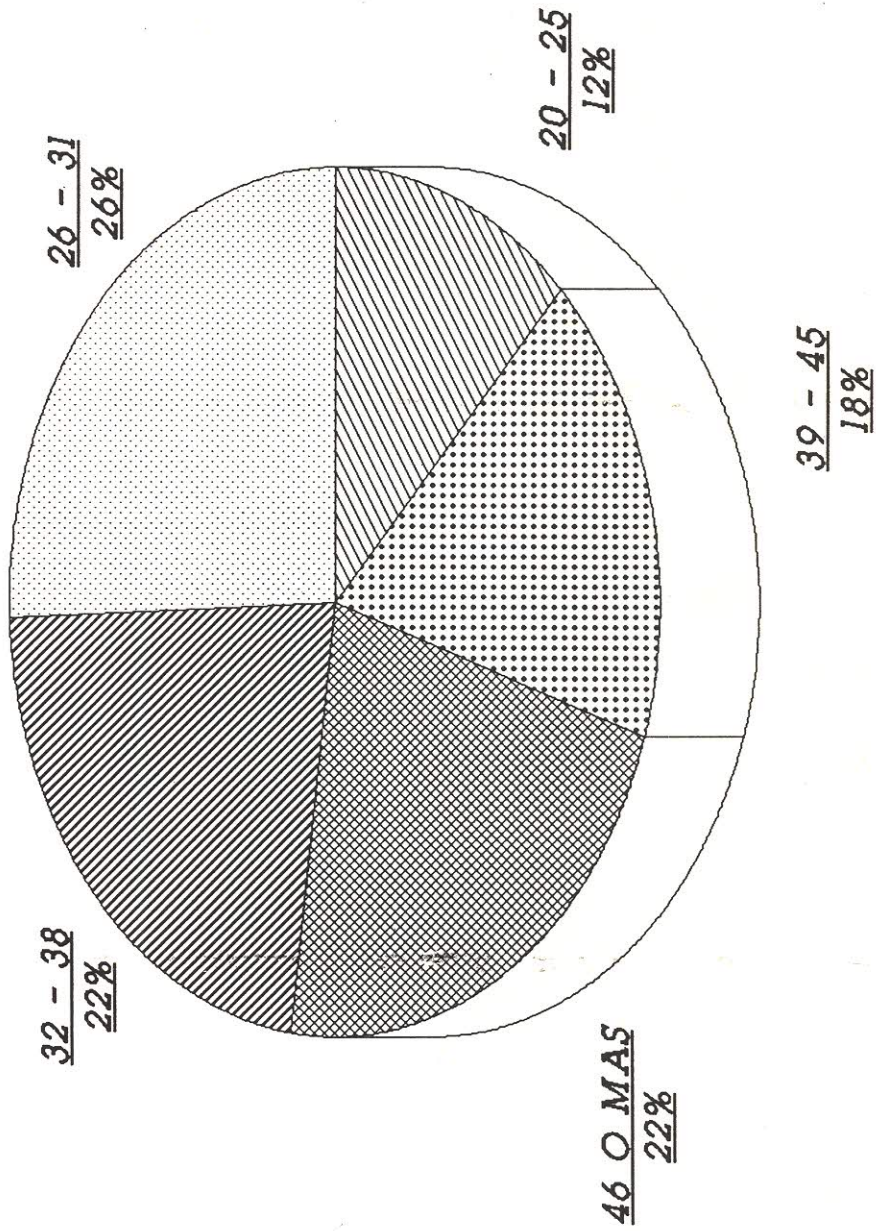
- Souza y Machorro, Mario. Educación en Salud Mental para Maestros. México: El Manual Moderno, 1988
- Spranger, Eduard. El Educador Nato. Buenos Aires: Kapelusz, 1979
- Sund, Robert y Picad, F. Objetivos Conductuales y Medidas de Evaluación. México: 1983.
- Tenti, Emilio. El Arte del Buen Maestro. México: Pax, 1988.
- Tyler, Leona E. La Función del Orientador. México: Trillas, 1985.
- Ubben Generald C. / Hugnes Larry W. Hugnes. The Principal Creative leadership for effective schools. Allyn Bacon, Inc. Massachusett 1990.
- Vidales, Ismael. "Educación, Desarrollo y Perspectiva: Un Análisis del Plan Oculito" Enseñanza Más Aprendizaje 2 (Noviembre, 1980):110
- Villalpando, Manuel. Manual de Psicotécnica Pedagógica. México: Porrúa, 1985.
- Weimberg, Carl. Orientación Educacional. Argentina: Paidós, 1972.
- White, Elena. Consejos para los Maestros. California: Publicaciones Interamericana, Montain View, 1979.
- _____. La Educación Cristiana. California: Publicaciones Interamericana, Montain View, 1979.
- _____. La educación. California: Publicaciones Interamericana, Montain View, 1979.
- William, Stanley. Teach: A Guide To Effective Sabbath Teaching. Southern Publishing Association, Nashville, Tennessi, 1963
- Wiman, Raymon. Material Didáctico. México: Trillas, 1988.
- Woolfork, Anita E. Lorraine Mccune Nicolich. Psicología de la Educación para Profesores. Editorial Narcea, Madrid 1986.
- Yelon, Stephen y Weinskein, Grace. La Psicología en el Aula. México: Trillas, 1988.
- Zarzar Charur, Carlos. Formación de Profesores Universitarios: Análisis y Evaluación de Experiencias. Barcelona: Narcea, 1988

APENDICE A

G R A F I C A S

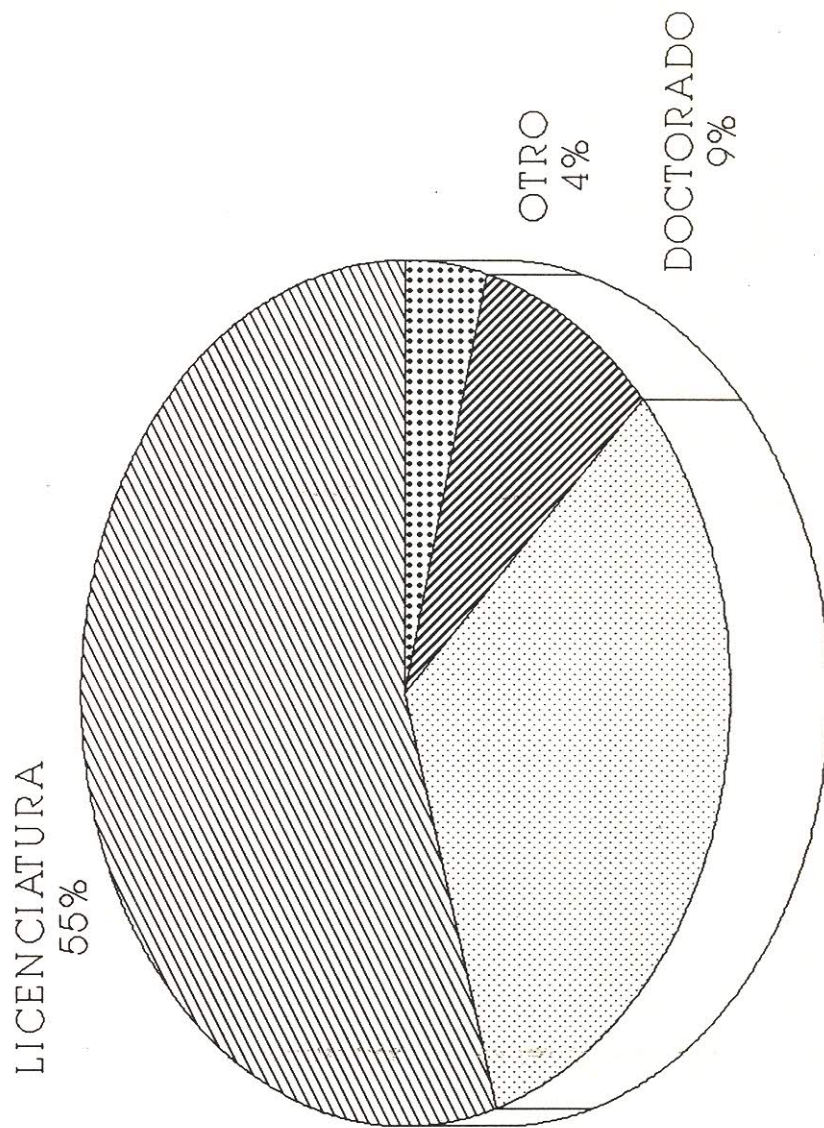
AÑOS DE EDAD

PORCIENTO



GRAFICA I

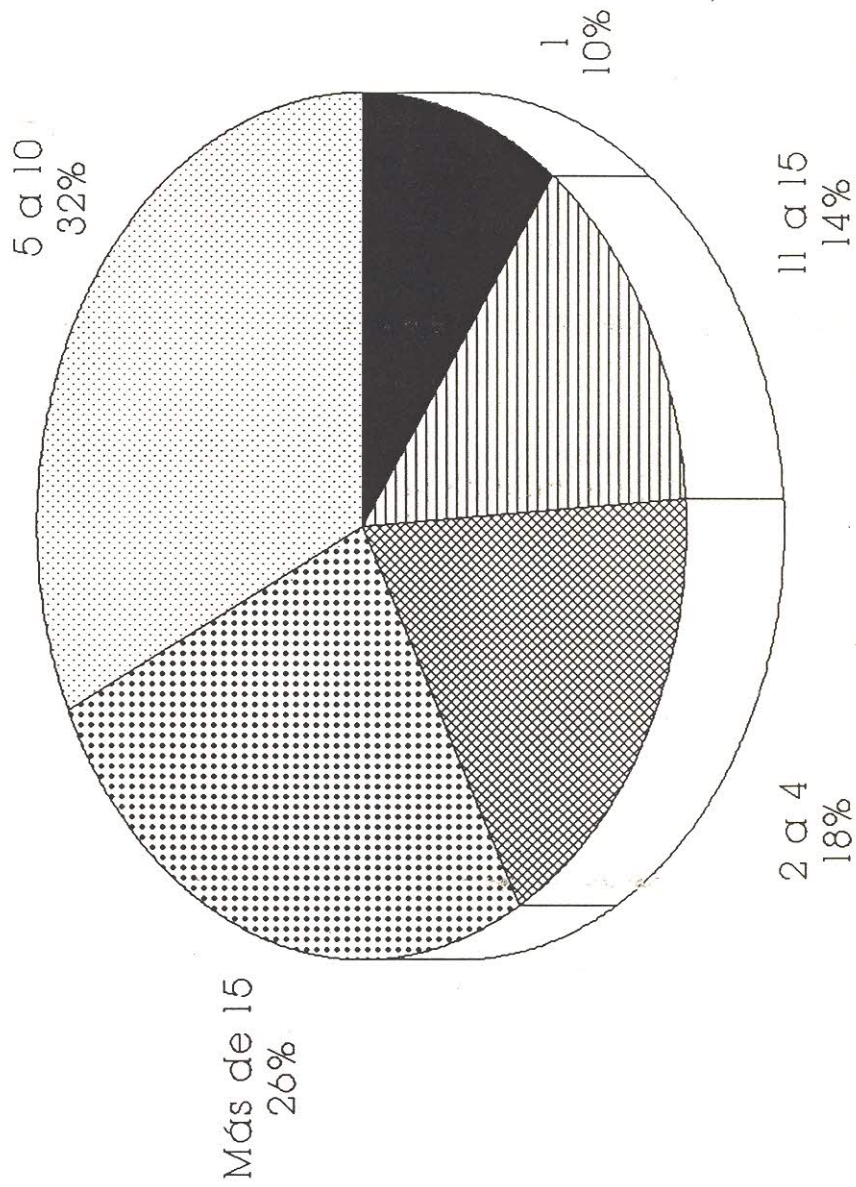
GRADO ACADEMICO PORCIENTO



MAESTRIA
32%

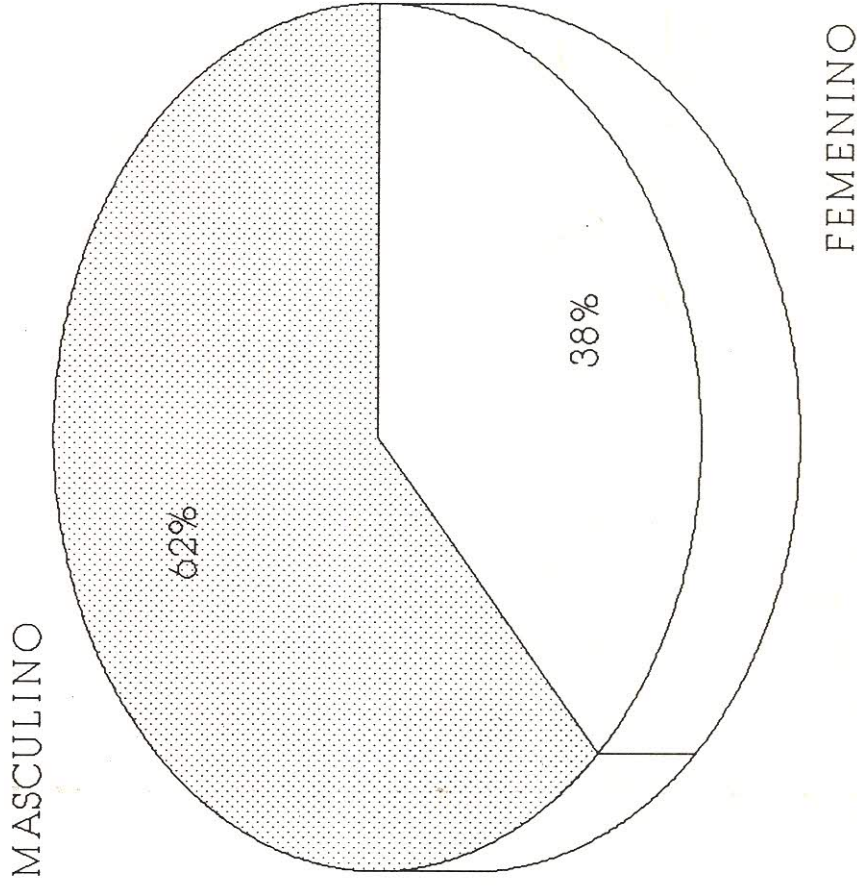
GRAFICA II

AÑOS DE EXPERIENCIA PORCIENTO



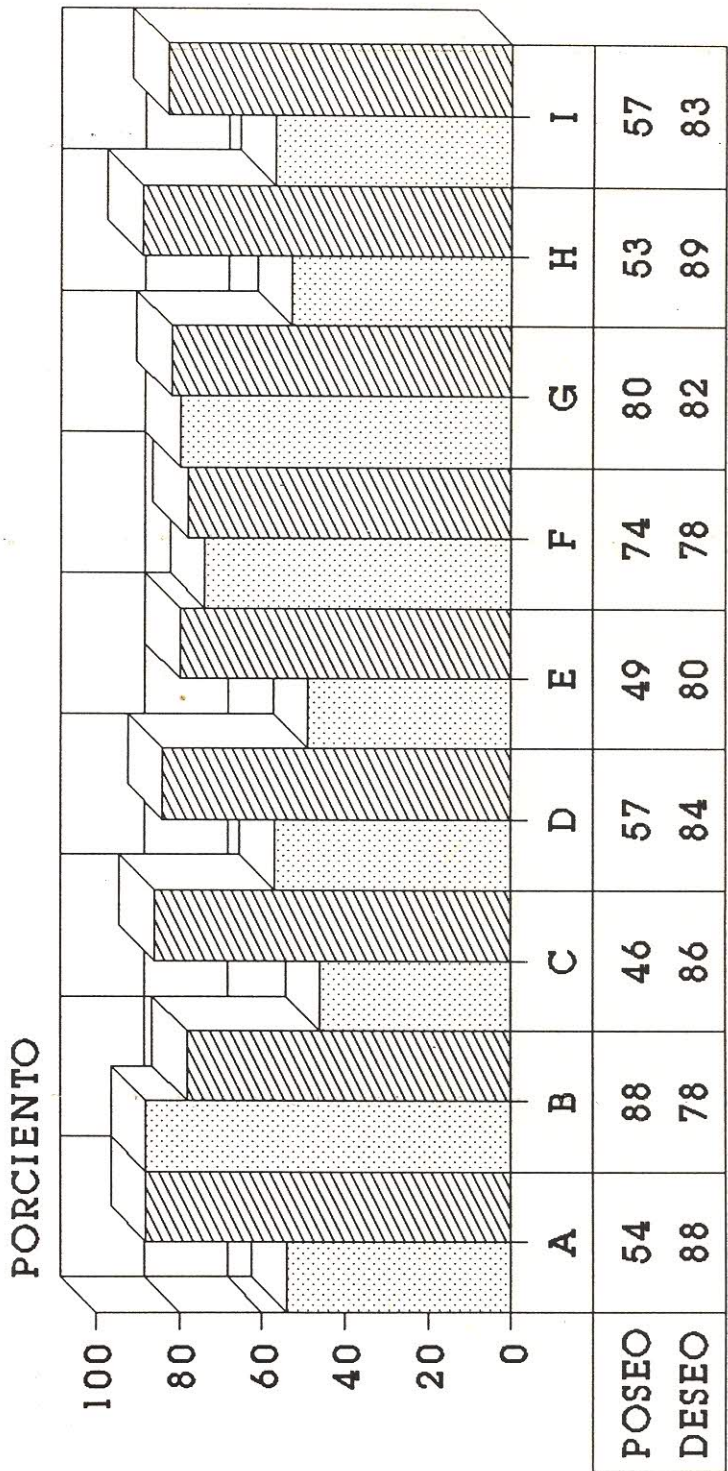
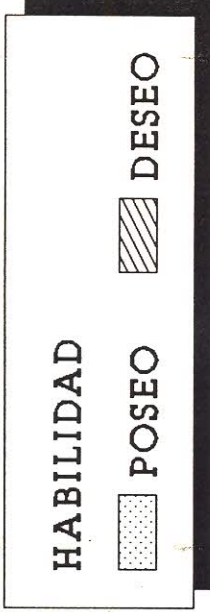
GRAFICA III

SEXO PORCIENTO



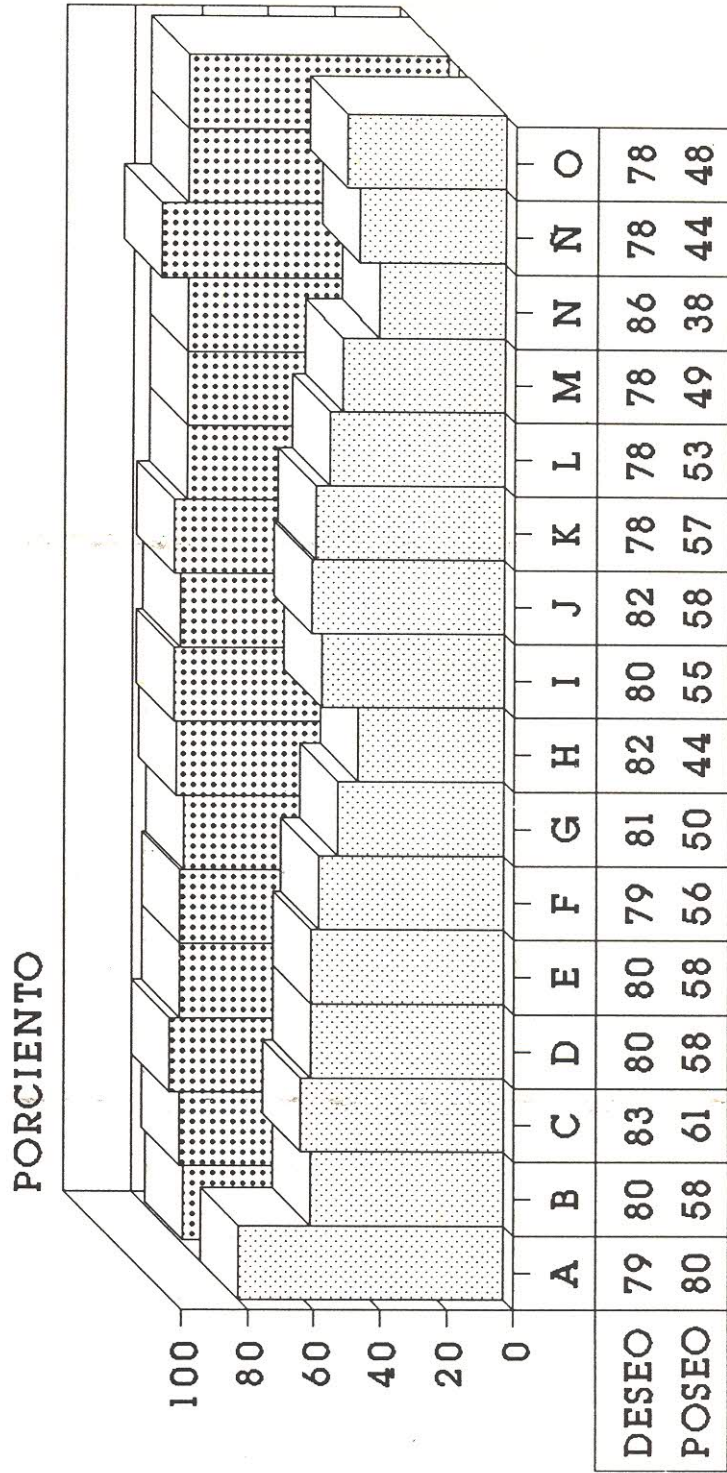
GRAFICA IV

AREA DE PLANEACION



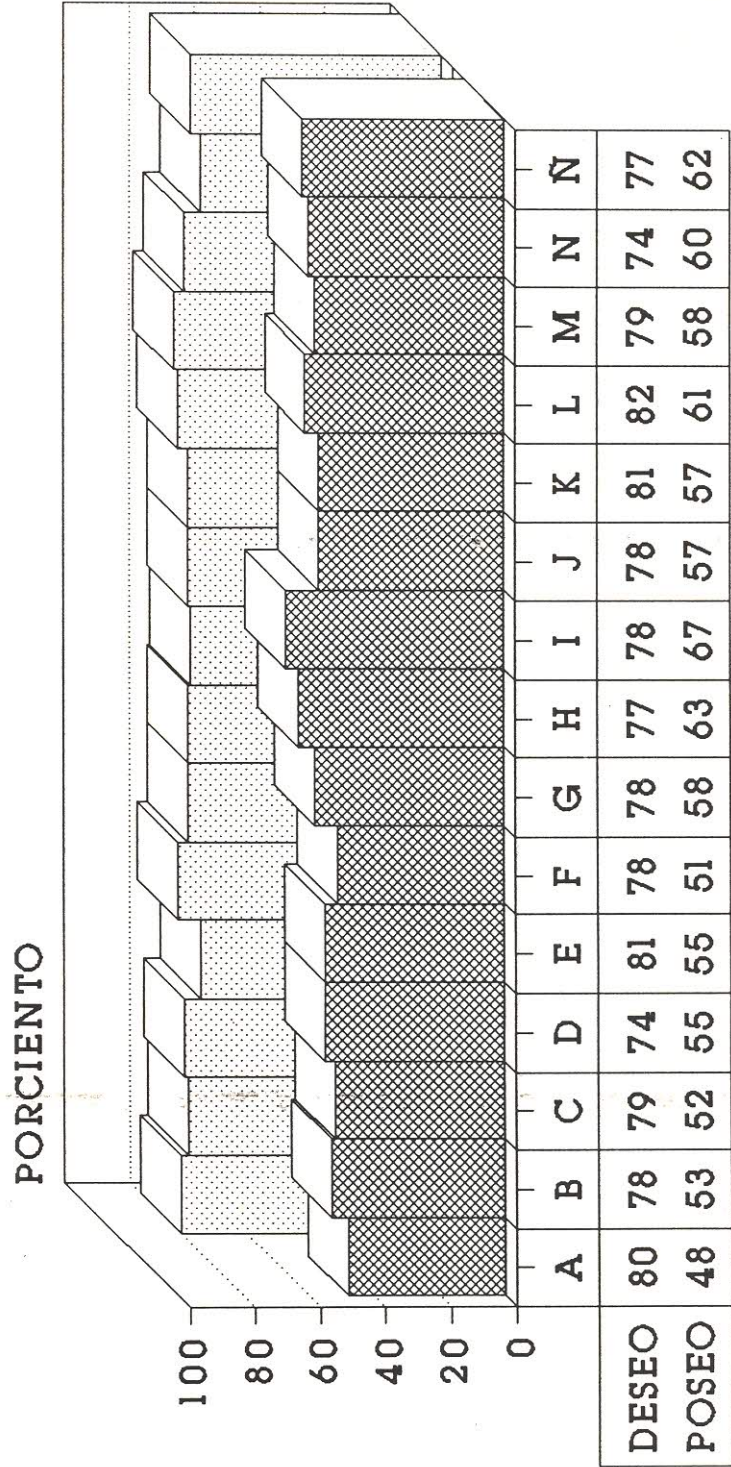
GRAFICA V

TECNICAS INSTRUCTIVAS



GRAFICA VI

AREA ESTUDIANTIL



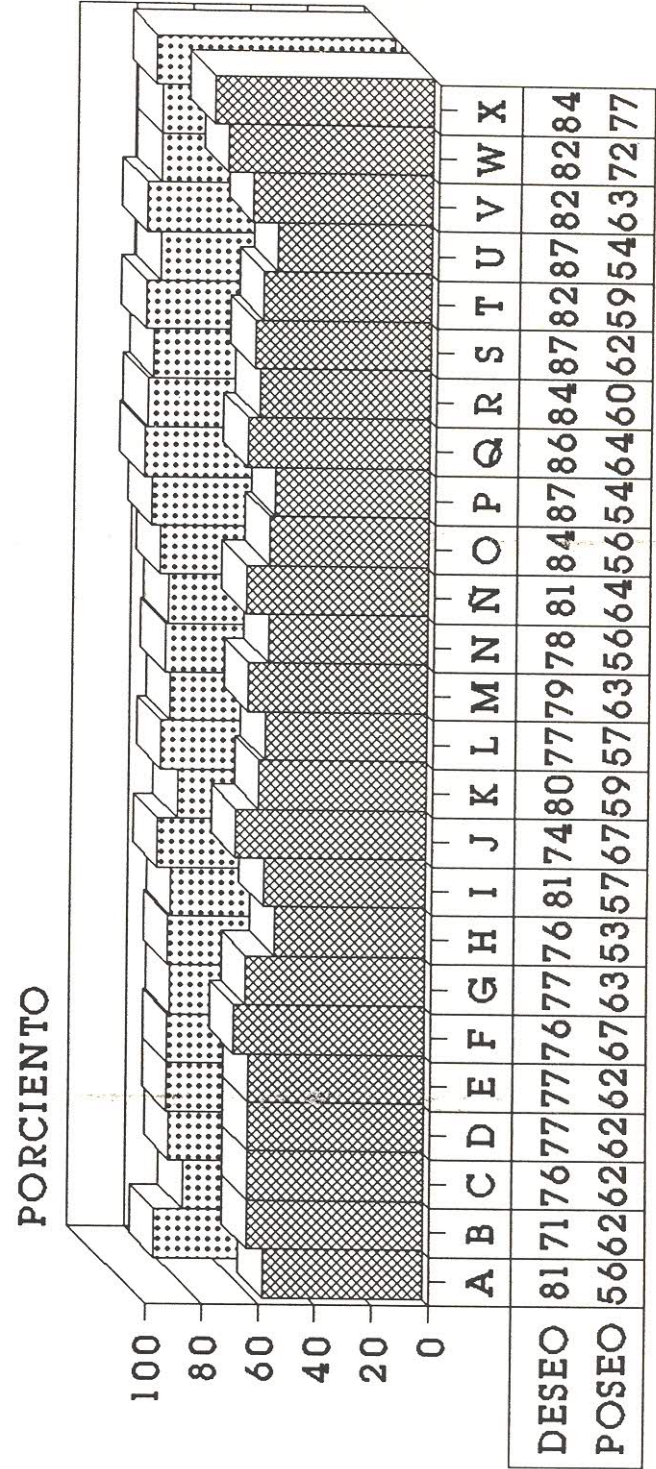
GRAFICA VII

AREA DE DESARROLLO PROFESIONAL

HABILIDAD

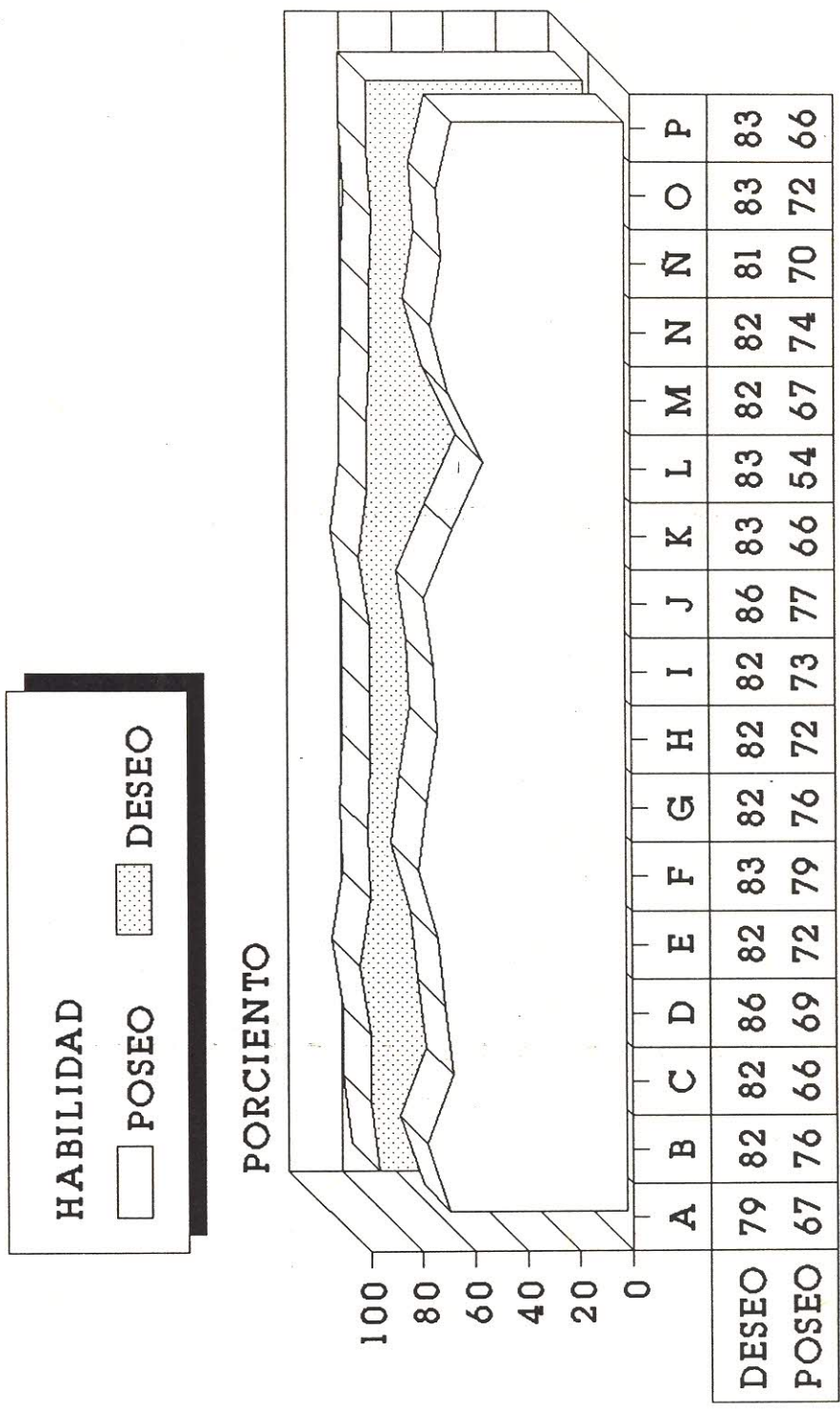
 POSEO

 DESEO



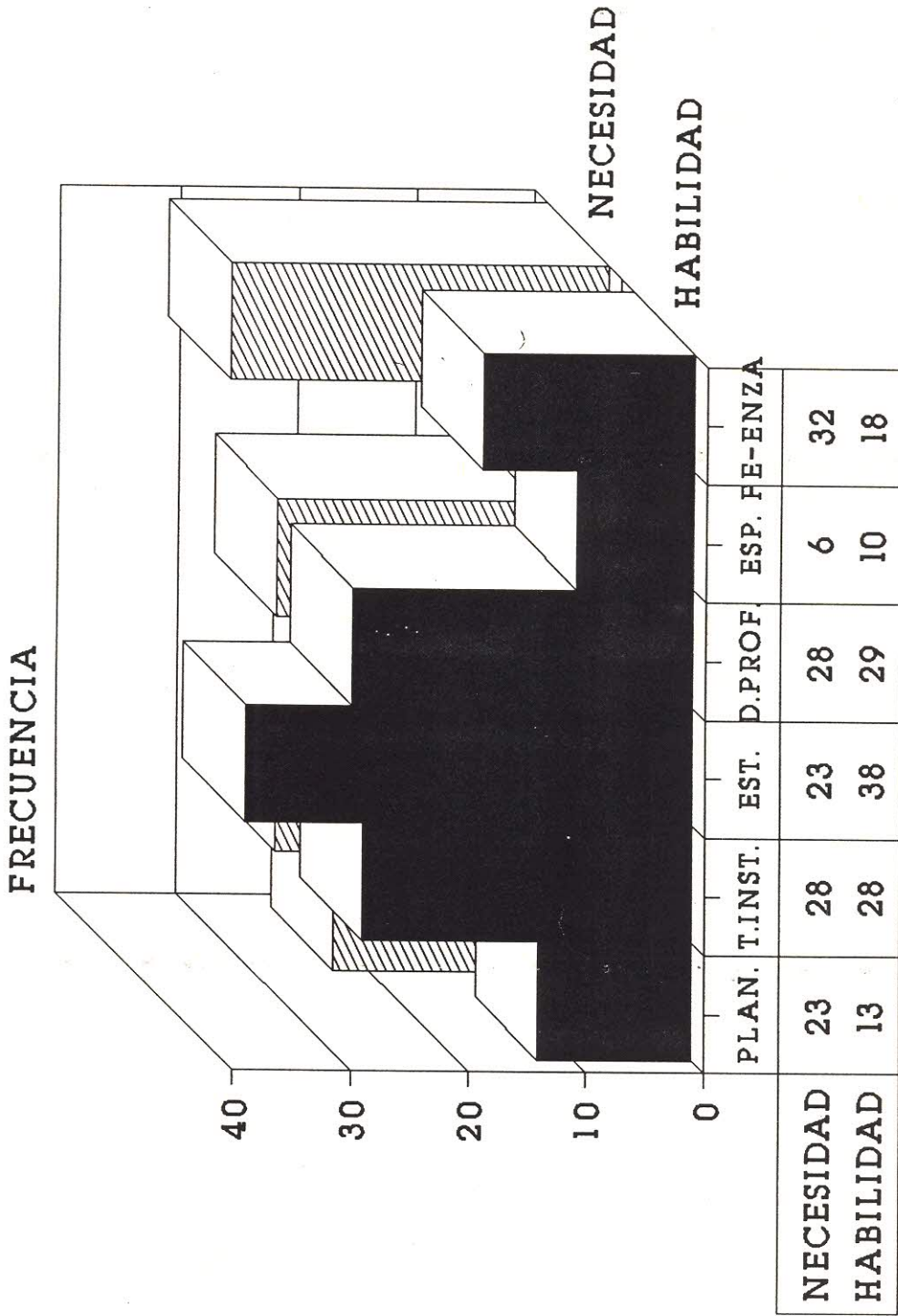
GRAFICA VIII

AREA DE INTEGRACION, FE Y ENSEÑANZA



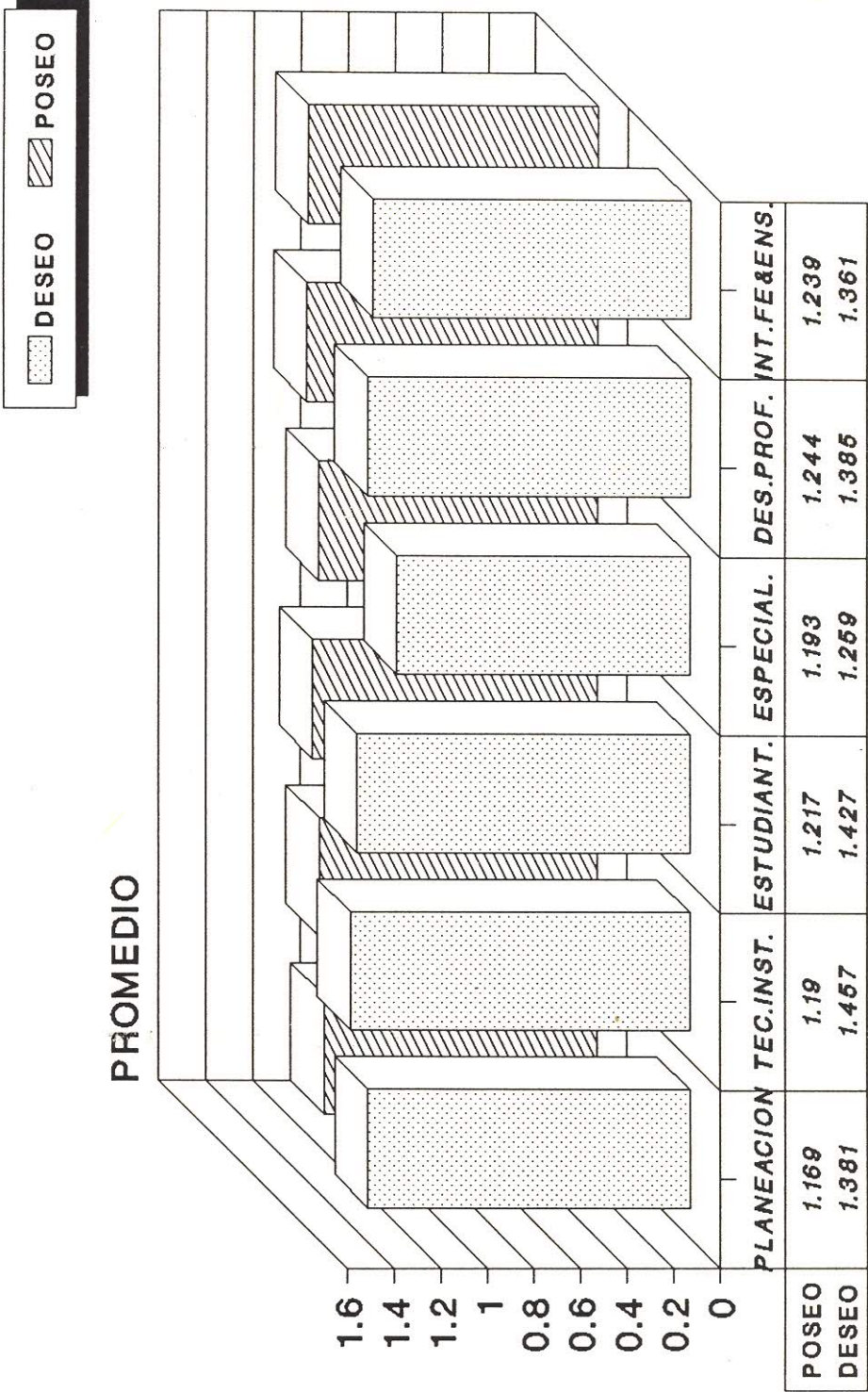
GRAFICA X

RESPUESTAS ABIERTAS



GRAFICA XI

HALLAZGOS



HABILIDADES

GRAFICA XII

APENDICE B

CARTAS PERTINENTES

Marzo 23 de 1992

Lic. Sonia del C. Hernández G.
Bolivar 1457
Montemorelos, Nuevo León
67500

Mtro. Ismael Castillo Osuna
Rector Universidad de Montemorelos
Presente

Apreciado Mtro. Castillo:

Mis más sinceros deseos de bienestar para usted y su distinguida familia.

Que las bendiciones de nuestro Padre Celestial le acompañen siempre en su ardua labor desempeñada en favor de la juventud de esta casa de estudios.

El propósito de esta carta, tiene como fin solicitar su apoyo y autorización para la realización de mi investigación con el personal docente de esta Universidad a su digno cargo.

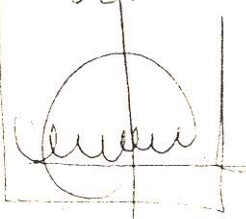
El objetivo de mi estudio es investigar: Cuáles son las necesidades del docente en relación a habilidades, destrezas y conocimientos en su área de enseñanza para su mayor eficiencia en el proceso Enseñanza-Aprendizaje? y descubrir, Cómo perciben sus necesidades comparadas con las habilidades que desean poseer para optimizar su labor?

Uno de los grandes beneficios que se obtendrán de esta investigación es que revelará las necesidades y las habilidades del docente, las cuales pueden ser luz para planificar cursos de capacitación.

Quedo de usted, esperando su respuesta.

Atentamente,

Lic. Sonia del C. Hernández G.
Alumna Maestría en Educación

Is. Bo.


abril 6 de 1992

Lic. Sonia del C. Hernández G.
Bolívar 1457
Montemorelos, N. L.
67500

Distinguido profesionista:

Del total de docentes de esta institución, usted ha sido seleccionado con el fin de participar en la realización de un estudio investigacional consistente en detectar las necesidades y habilidades que poseen los docentes de esta casa de estudios.

Su colaboración es de gran valor para los fines antes mencionados, tanto como para el logro de mis ideales profesionales en relación a la obtención del grado de maestría. La información que amablemente usted brinda, será estrictamente confidencial. Proveer la información le llevará pocos minutos.

Agradezco anticipadamente su colaboración y me retiro, no sin antes mencionar que una persona encargada pasará el día 7 de abril a recoger el instrumento ya contestado. No obstante si usted terminara antes puede libremente hacerlo llegar a la oficina de la Maestría en Educación.

Reitero mi gratitud,

Atentamente,



Lic. Sonia del C. Hernández G.
Alumna de Maestría en Educación

INVENTARIO DE NECESIDADES Y HABILIDADES

PROPOSITO:

El propósito de este instrumento es conocer las necesidades y habilidades de los docentes adventistas de la Universidad de Montemorelos. Encierre la respuesta que mejor describa su posición en cada circunstancia. Se agradecerá la contestación de cada pregunta. Su anonimato está asegurado.

AREA DE DATOS PERSONALES:

La siguiente información es de gran importancia para los fines de esta investigación. Favor de encerrar en un círculo el número que corresponde a su respuesta.

<u>Años de Experiencia</u>		<u>Edad</u>	
1	Primer año	1	20 a 25 años
2	2 a 4 años	2	26 a 31 años
3	5 a 10 años	3	32 a 38 años
4	11 a 15 años	4	39 a 45 años
5	más de 15 años	5	46 ó más
<u>Grado Académico</u>		<u>Sexo</u>	
1	Licenciatura	1	Femenino
2	Maestría	2	Masculino
3	Doctorado		
4	Otro, especifique, _____		

INSTRUCCIONES:

Favor de contestar doblemente cada pregunta. La primera respuesta indica si usted posee tales habilidades y la segunda implica su deseo de poseerlas participando en el programa de desarrollo profesional. Cada pregunta se contestará empleando una escala de dos puntos. Los puntos son:

Poseo habilidad para
 1 Sí
 2 No

Deseo habilidad para
 1 Sí
 2 No

Favor de encerrar en un círculo su respuesta.

POSEO HABILIDAD PARA DESEO HABILIDAD PARA
 SI NO SI NO

AREA DE PLANEACION:

1. La administración eficiente del tiempo	1	2	1	2
2. La elaboración de clases	1	2	1	2
3. El desarrollo del currículo	1	2	1	2
4. La utilización de planes a largo plazo	1	2	1	2
5. La organización de actividades educativas-recreativas	1	2	1	2
6. La preparación del plan diario de clases adecuado al modelo utilizado por la escuela	1	2	1	2
7. El desarrollo de una atmósfera benéfica al aprendizaje	1	2	1	2
8. La implementación apropiada de técnicas para atender las necesidades individuales del educando	1	2	1	2
9. La percepción correcta de las actitudes de los educandos frente a nuevas situaciones	1	2	1	2

AREA DE TECNICAS INSTRUCTIVAS:

10. La transmisión de información	1	2	1	2
11. El uso de técnicas audiovisuales	1	2	1	2
12. El uso de metodología para la enseñanza	1	2	1	2
13. La psicología verbal para influir en los educandos	1	2	1	2
14. Las dinámicas de trabajo en el aula	1	2	1	2
15. La integración de las áreas de enseñanza	1	2	1	2
16. El uso de técnicas de motivación	1	2	1	2
17. El diagnóstico de problemas básicos en el aprendizaje	1	2	1	2
18. La conducción de grupos de discusión	1	2	1	2
19. El uso efectivo de las reacciones de los educandos	1	2	1	2
20. La relación del material presentado en el aula con situaciones de la vida diaria	1	2	1	2
21. El diagnóstico del trasfondo cultural del educando	1	2	1	2
22. El uso de técnicas de control del aula	1	2	1	2
23. La conducción de seminarios	1	2	1	2
24. La elaboración de investigaciones	1	2	1	2
25. La realización de técnicas para construcción de pruebas	1	2	1	2

AREA ESTUDIANTIL:

26. La motivación al estudiante de lento aprendizaje	1	2	1	2
27. La orientación del estudiante al escoger sus metas educativas	1	2	1	2
28. La motivación al estudiante para auto-evaluarse	1	2	1	2
29. La identificación y atención al estudiante talentoso y sobresaliente	1	2	1	2
30. La identificación del estudiante con problemas de salud	1	2	1	2
31. El crecimiento de actitudes positivas entre maestro-padre y estudiante	1	2	1	2
32. La capacitación del estudiante para el análisis crítico	1	2	1	2
33. La estimulación del estudiante a desarrollar actitudes positivas	1	2	1	2
34. La orientación del estudiante para tomar exámenes	1	2	1	2
35. La preparación del estudiante para el aprovechamiento del estudio	1	2	1	2
36. La capacitación del estudiante para comunicarse eficientemente	1	2	1	2
37. El impulso de la creatividad en los alumnos	1	2	1	2
38. El uso de estrategias de acercamiento con los alumnos	1	2	1	2
39. El aconsejamiento a los alumnos	1	2	1	2
40. La estimulación al alumno para el aprendizaje y la excelencia	1	2	1	2

AREA DE DESARROLLO PROFESIONAL:

41. El manejo de computación	1	2	1	2
42. El manejo básico del idioma inglés	1	2	1	2
43. El uso de máquina de escribir	1	2	1	2
44. Las relaciones humanas	1	2	1	2
45. Las destrezas manuales	1	2	1	2
46. La agilidad mental	1	2	1	2
47. La rapidez motriz	1	2	1	2
48. El trabajo de equipo por área de enseñanza	1	2	1	2
49. La adaptación de capacitación en otras instituciones	1	2	1	2
50. La actualización a través de un grado académico	1	2	1	2
51. El intercambio profesional con otras instituciones	1	2	1	2
52. La participación en laboratorios y talleres	1	2	1	2
53. El trabajo personalizado con los alumnos	1	2	1	2
54. La realización de estudios independientes	1	2	1	2
55. La implementación de lecturas dirigidas	1	2	1	2
56. La elaboración de prácticas de campo	1	2	1	2

	SI	NO	SI	NO
57. El manejo adecuado del tiempo	1	2	1	2
58. La actualización dentro de mi área de especialidad	1	2	1	2
59. La elaboración de nuevas estrategias	1	2	1	2
60. El manejo de Bibliografía	1	2	1	2
61. La realización de encuestas y cuestionarios	1	2	1	2
62. El manejo de equipo con tecnología moderna	1	2	1	2
63. El manejo de situaciones bajo presión	1	2	1	2
64. La integración de la materia con la filosofía de la institución	1	2	1	2
65. La actualización del contenido de sus clases	1	2	1	2

AREA DE ESPECIALIDAD:

66. La creatividad expositiva en mi área	1	2	1	2
67. El manejo de las destrezas en mi especialidad	1	2	1	2
68. La transmisión de los conceptos complejos en términos sencillos	1	2	1	2
69. La diversificación de la presentación de un concepto clave en mi área	1	2	1	2
70. La implementación aplicada de la teoría en el terreno práctico	1	2	1	2
71. El manejo de las herramientas e instrumentos de mi área	1	2	1	2
72. La modificación de los objetivos de acuerdo a las necesidades de cambio	1	2	1	2
73. La integración efectiva del área de enseñanza con el área espiritual	1	2	1	2

AREA DE INTEGRACION FE Y ENSEÑANZA:

74. El trabajo con jóvenes	1	2	1	2
75. La integración de la fe con la materia	1	2	1	2
76. El trabajo personalizado	1	2	1	2
77. La comprensión de cada tipo de estudiante	1	2	1	2
78. La implementación en forma integrada de fe-enseñanza-trabajo manual	1	2	1	2
79. La enseñanza de valores basados en los principios bíblicos	1	2	1	2
80. La preservación de una atmósfera cristiana, dentro y fuera del aula	1	2	1	2
81. La utilización del aula de clases como un medio de evangelización	1	2	1	2
82. La relación de los principios bíblicos con la vida diaria	1	2	1	2
83. La testificación del cristianismo en la interacción con mis educandos	1	2	1	2
84. La promoción del trabajo manual en la interacción con mis educandos	1	2	1	2
85. La integración activa del educando en actividades espirituales	1	2	1	2
86. La detección del crecimiento espiritual del educando	1	2	1	2
87. La oración personal con el educando	1	2	1	2
88. El diálogo con el educando para conocer sus debilidades y ayudarlo a superarlas	1	2	1	2
89. El énfasis en la trascendencia de lo espiritual sobre lo material	1	2	1	2
90. El enfoque Cristo-céntrico en mis clases	1	2	1	2
91. La ejemplificación del servicio abnegado con mi vida	1	2	1	2

AREA DE EXPRESION ABIERTA

92. Enumere dos necesidades que considere urgentes

93. Enumere dos habilidades que considere fortalezas en usted

Gracias por su valiosa contribución en la prosecución de este estudio.

APENDICE C

RESPUESTAS ABIERTAS

Respuestas al Area de Expresión Abierta en torno a las Necesidades del Docente

1. La verdadera integración de fe y enseñanza
2. La testificación personal del cristianismo por los educadores

1. Integración práctica de fe y enseñanza
2. Capacitación y actualización técnica

1. Aprendizaje de paquetes computacionales
2. Técnicas de motivación

1. Disciplina y control de aula
2. Manejo eficiente del tiempo

1. Mayor sociabilidad
2. Manejo del inglés

1. Manejo de equipo con tecnología moderna
2. Manejo de computación

1. Promover investigaciones
2. Interacción profesional

1. Elaboración de material didáctico
2. Elaboración de clases a distintos niveles

1. Filosofía cristiana de la educación
2. Trabajo misionero en el aula

1. Mejorar los cubículos
2. Computación

1. Atención al estudiante
2. Area para asesoría a los alumnos

1. Manejo del tiempo
2. Manejo de recursos

1. Interacción maestro-alumno
2. Motivación

1. Incremento excelencia académica
2. Area de integración fe y enseñanza

1. Uso adecuado del tiempo
2. Programas de clases

1. Desarrollo Profesional
2. Area de Técnicas instructivas

1. Manejo adecuado del tiempo
2. Desarrollo de programas escolares

1. Integración del servicio abnegado
2. Práctica del servicio abnegado

1. Area de especialidad
2. Area de integración fe y enseñanza

1. Capacitación cognoscitiva
2. Dominio del área de especialidad

1. Testificar lo que se predica en el aula
2. Area de Técnicas instructivas

1. Diagnóstico de problemas básicos en el aprendizaje
2. Motivación al estudiante de lento aprendizaje

1. Técnicas de instrucción
2. Area de Integración fe y enseñanza

1. Integración del trabajo manual
2. Existencia de talleres

1. Promoción del trabajo manual
2. Lograr un ambiente total-

mente cristiano en el aula

1. Elaboración de material didáctico
2. Capacitación sobre el uso del material didáctico

1. Necesidad de concientización
2. Necesidad de creatividad en la construcción y desarrollo de las clases

1. Manejo de equipo con tecnología moderna
2. Intercambio profesional

1. Espacio para crecimiento profesional
2. Actualización de programas

1. Administrar eficientemente el tiempo
2. Enfoque cristiano de integración fe y enseñanza

1. Administración eficaz
2. Planeación curricular

1. Técnicas para la enseñanza
2. Métodos de enseñanza

1. Métodos de evaluación
2. Estrategias de enseñanza

1. Conocimientos pedagógicos y didácticos
2. Oportunidades de actualización que respondan a nuestras necesidades

1. Relación maestro-alumno fuera del aula
2. Testificación en el aula

1. Manejo del inglés
2. Manejo de equipo con tecnología moderna

1. Integración fe y enseñanza

2. Trabajo con estudiantes

1. Aprender inglés
2. Manejo de computación

1. Manejo del tiempo
2. Área de técnicas instruccionales

1. Integrar la fe y la enseñanza
2. Interés personal por alumnos

1. Actualización de conocimientos en el área
2. Integrar la fe y la enseñanza

1. Mejor relación humana docente-administrativo
2. Mayor empatía del administrador y director con sus docentes

1. Uso de tecnología moderna
2. Comunicación mayor entre docente y director

1. Exploración adicional en la integración fe y aprendizaje
2. Tecnología educativa

1. Más ejemplificación del cristianismo
2. Convivir más con los alumnos

1. Actualización de la bibliografía existente en la Biblioteca
2. Métodos evaluativos
1. Planeación y organización del tiempo
2. Técnicas instructivas

1. Ejemplificar a Cristo
2. Técnicas de motivación y acercamiento al alumno

1. Actualización por áreas de especialidad
2. Computación

1. Que los maestros tengan su-

eficiente tiempo para consagrarlo a su edificación espiritual, personal y familiar

2. Necesidad de crear centros de estudios conforme al plan de Dios

1. Clases adaptadas a las necesidades de la vida diaria

2. Motivación al alumno

1. Area estudiantil

2. Area integración fe y enseñanza

1. Atención a los alumnos

2. Tiempo para invertir en nuestras familias

1. Integración fe y enseñanza

2. Motivación y técnicas de enseñanza

1. Espiritualidad

2. Atención especializada a los problemas de los alumnos

1. Asistencia rigurosa a los seminarios de capacitación

2. Creación de material audio-visual

1. Destreza manual

2. Impulso de la creatividad

1. Conocimiento sobre pedagogía

2. Espiritualidad, dedicación

1. Aprovechamiento del tiempo

2. Aprovechamiento de los materiales didácticos

1. Aprender inglés

2. Area estudiantil

1. Atención a los estudiantes

2. Integración fe y enseñanza

1. Mayor espiritualidad

2. Más profesionalismo

1. Mejorar el equipo

2. Realizar investigaciones y promoverlas

1. Area estudiantil

2. Area técnicas instructivas

1. Didáctica y pedagogía para quienes no somos maestros

2. Mayor interés en los alumnos como individuos

1. Concientización de capacitación

2. Interacción maestro y alumno

1. Organización de actividades extracurriculares que propicien la interacción entre el maestro y el estudiante

1. Mejorar la comunicación entre maestros

2. Mejorar la comunicación entre maestros y director

1. Convivencia laboral manual con los alumnos

2. Promover pensadores no reflectores

1. Area estudiantil

2. Integrar el área de enseñanza con la biblia

1. Incrementar los valores bí-

2. actividades al aire libre en toda la comunidad universitaria

1. Supervisión de la enseñanza

2. Mejorar el sistema de retroalimentación en relación al trabajo que realizamos

1. Concientización docente
2. Mejoramiento de oportunidades de capacitación

Respuestas del Area de Expresión Abierta en torno a Habilidades del Docente

1. Creación en la diversificación de presentación de conceptos
2. Aconsejamiento a los estudiantes

1. Trabajo manual
2. Area técnica

1. Preocupación para que el alumno aprenda
2. Preocupación para que el alumno maneje técnicas

1. Comunicación
2. Interacción con las personas

1. Contenido de mi especialidad
2. Habilidades manuales

1. Persistencia en mis ideales
2. Preocupación profesional

1. Enseñanza
2. Diálogo

1. Adaptabilidad al grupo
2. Perseverancia en los objetivos propuestos

1. Integración de la fe y la misión que tenemos de servir
2. Atención a los alumnos

1. Amigo y maestro
2. Facilitar el aprendizaje

1. Comunicación con los alumnos
2. Deseo de constante superación

1. Perseverancia
2. Atención a los detalles
1. Transmitir conocimiento
2. Ayudar al alumno en pro-

blemas de aprendizaje

1. Integración de ciencia y religión
2. Interés en la filosofía cristiana de la educación

1. Relación con alumnos
2. Capacidad para enseñar

1. Area de integración fe y enseñanza
2. Ver el lado práctico de mi especialidad y su aplicación a la vida práctica

1. Capacidad de enseñanza
2. Relación personal con alumnos

1. Elaboración de materiales audio visuales
2. Habilidad para la redacción

1. Manejo de grupo
2. Preparación de clases

1. Diálogo con el educando para conocer sus debilidades y ayudarle a superarse
2. La fe y la oración

1. Aconsejamiento de estudiantes
2. Relaciones humanas

1. Puntualidad y responsabilidad en la enseñanza
2. Clases de calidad

1. La creatividad
2. La convivencia con los estudiantes

1. Organización en el trabajo y material de clase
2. Confianza y comunicación con el alumno

1. Facilidad para transmitir el conocimiento
2. Facilidad para relacionarme con alumnos

1. Habilidad social
2. Habilidad motora

1. La integración de la fe con la materia
2. La integración efectiva del área de enseñanza con el área espiritual

1. Enseñanza de valores cristianos
2. Utilizo el aula como un medio de evangelización

1. Relaciones humanas
2. Creatividad

1. Organización
2. Cumplir lo planificado

1. Transmitir conceptos complejos en forma sencilla
2. Puede hacerles descubrir la mano de Dios en la materia que estamos trabajando

1. Relaciones humanas
2. Relación con Dios

1. Lenguaje accesible
2. Conocimiento del estudiante

1. Relación con alumnos
2. Seguir los programas

1. Conseguir la colaboración de compañeros y alumnos
2. Me gusta la enseñanza en el aula

1. Planeación a largo plazo
2. Conocimiento de varios aspectos de la vida práctica

1. Facilidad de comunicar ideas y conceptos
2. Relaciones interpersonales positivas

1. Adaptación a cualquier institución educativa
2. Uso de medios audiovisuales en la enseñanza

1. La entrega-disposición al trabajo
2. La responsabilidad

1. Habilidad manual
2. Creatividad

1. Pensamiento creativo-crítico
2. Organización administrativa

1. El poder convivir con los jóvenes
2. Mi amor intenso a mi trabajo

1. Comunicación con el educando
2. Clases bien estructuradas

1. Organización de las clases
2. Ayuda al estudiante a investigar y profundizar en el área

1. Destreza manual
2. Rapidez motriz

1. Paciencia
2. Dedicación y comprensión

1. El trabajo manual
2. Deducción de lo estudiado y aplicación al aprendizaje rápido

1. Implementación de la teoría en lo práctico
2. Manejo de instrumentos de mi área

1. Expresión escrita
2. Resolución de problemas

1. Área de especialidad profesional
2. Área de integración

1. Adaptación con los compañeros maestros y con los alumnos

2. Integración fe y enseñanza

1. Relación con los alumnos
2. Dinamismo

1. Buen humor
2. Creatividad

1. Improvisación
2. Integración fe y aprendizaje

1. Buen ánimo
2. Buen trato con los alumnos

1. Paciencia
2. Perseverancia en mis ideales

1. Facilidad para comunicarme con los alumnos
2. Esforzado y responsable

1. Manejo de más de un idioma
2. Manejo de computación

1. Didáctica educativa
2. Estrategia de acercamiento con los alumnos

1. Buenas relaciones con los estudiantes y maestros
2. Integración de la fe con mi clase

1. Detección del muchacho con problemas
2. Trabajo personalizado con los alumnos

1. Organización de actividades educativas-recreativas
2. Aconsejamiento a los alumnos

1. Agilidad mental
2. Capacidad de análisis crítico

1. Uso de técnicas de control y disciplina
2. Desarrollo analítico del alumno

1. Relaciones humanas
2. Integración de la fe y la materia

1. Conocimiento de algunos paquetes de computación
2. Manejo del inglés

1. Empatía para trabajar con jóvenes
2. Integración fe y enseñanza

1. Conducción de dinámicas de grupo
2. Pedagogía y didáctica

ESTRACTO DE LA INVESTIGACION
ACTUALIZACION DE LAS HABILIDADES DEL DOCENTE
CON BASE EN SUS NECESIDADES

Sonia del Carmen Hernández Gómez

Maestría en Educación

Universidad de Morelos

Mayo, 1992

Propósito

El propósito de esta investigación fue descubrir cuáles son las habilidades que requiere actualización para el docente que labora en la Universidad de Morelos, con base a sus necesidades.

Procedimientos

Para proceder a la recolección de datos se preparó un inventario de necesidades y habilidades, que fueron contestados por 90 de los 151 docentes (equivalente a 78%) docentes a quienes se les entregó. Estos resultados fueron procesados estadísticamente; tomando como referencia para análisis la frecuencia, porcentaje y promedio de cada área de habilidades estudiadas las respuestas a las preguntas reportaron como área de habilidad que presenta mayor necesidad de actualización, el área de técnicas instructivas representada con un promedio del 1.457; mientras que el área de habilidad en la que los docentes son más eficientes es: Desarrollo Profesional con un promedio del 1.244.

Hallazgos

Los resultados obtenidos a través del inventario de necesidades y habilidades revelaron que existe un promedio mayor de necesidades en relación a las habilidades que poseen.

Conclusiones

1. El personal docente de este plantel educativo posee una alta gama de habilidades para desarrollar.
2. No obstante, requieren la actualización de sus habilidades, reveladas por ellos como necesidad.
3. Los hallazgos del estudio justifican la prosecución de los cursos de actualización de esta Institución Educativa.

Recomendaciones

1. Proseguir con los programas de actualización.
2. Actualizar al personal docente en las áreas de: técnicas Instructivas, Estudiantil; Especialidad; Planeación; Integración; fe y enseñanza y Desarrollo Profesional (presentados en orden de preferencia)
3. Detectar las necesidades del personal docente, antes de planificar los programas de capacitación.
4. Actualizar los resultados del inventario periódicamente.