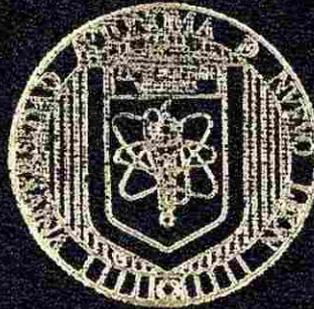


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



UN MODELO PARA INCREMENTAR LA
EFECTIVIDAD EN LOS MAESTROS DE LA
MATERIA DE FISICA I DE LA ESCUELA
PREPARATORIA No. 2 DE LA U.A.N.L.

POR

ING. JORGE ARTURO PEREZ PAEZ

TESIS

EN OPCION AL GRADO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION CON
ESPECIALIDAD EN RELACIONES INDUSTRIALES

CIUDAD UNIVERSITARIA

JUNIO DEL 2002

2013

2014

2015

2016

2017

2018

2019

2020

2021

2022

2023

2024

2025

2026

2027

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

INSTITUT D'ESTADÍSTICA

DEPARTAMENT D'ESTADÍSTICA



1020148169



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

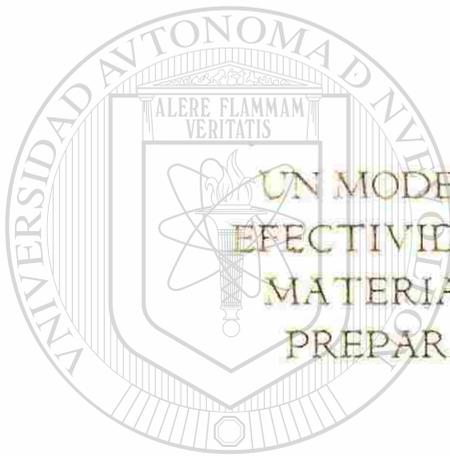
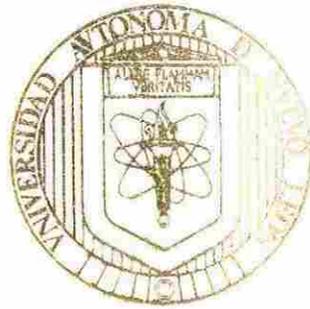


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE INGENIERIA MECANICA Y ELECTRONICA

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



UN MODELO PARA INCREMENTAR LA
EFECTIVIDAD EN LOS MAESTROS DE LA
MATERIA DE FISICA I DE LA ESCUELA
PREPARATORIA No. 2 DE LA U.A.N.L.

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

ING. JORGE ARTURO PEREZ PAEZ

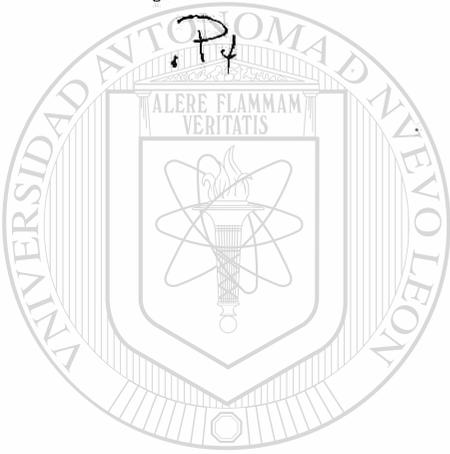
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
T E S I S
EN OPCION AL GRADO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA ADMINISTRACION CON
ESPECIALIDAD EN RELACIONES INDUSTRIALES

CIUDAD UNIVERSITARIA

JUNIO DEL 2002

721438

TH
E 583.
of
FINE
2002



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



FONDO
TESIS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**UN MODELO PARA INCREMENTAR LA EFECTIVIDAD EN LOS
MAESTROS DE LA MATERIA DE FÍSICA I DE LA ESCUELA
PREPARATORIA No. 2 DE LA UANL.**

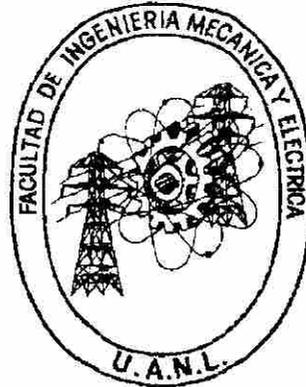
POR
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
ING. JORGE ARTURO PÉREZ PÁEZ ®
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

TESIS
EN OPCION AL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
ADMINISTRACION CON ESPECIALIDAD EN RELACIONES
INDUSTRIALES

CIUDAD UNIVERSITARIA

JUNIO DEL 2002

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**UN MODELO PARA INCREMENTAR LA EFECTIVIDAD EN LOS
MAESTROS DE LA MATERIA DE FÍSICA I DE LA ESCUELA
PREPARATORIA No. 2 DE LA UANL.**

POR

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
ING. JORGE ARTURO PÉREZ PÁEZ [®]
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

TESIS
EN OPCION AL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA
ADMINISTRACION CON ESPECIALIDAD EN RELACIONES
INDUSTRIALES

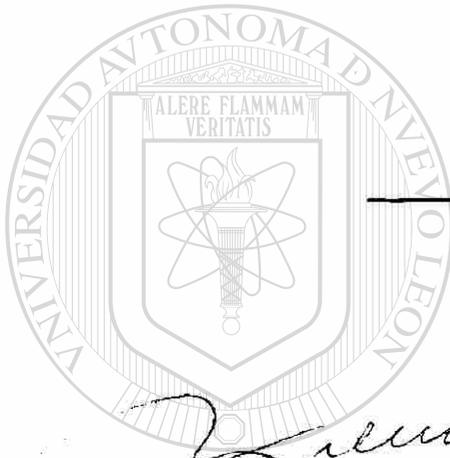
CIUDAD UNIVERSITARIA

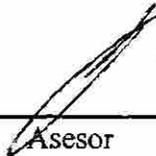
JUNIO DEL 2002

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

Los miembros del comité de tesis recomendamos que la tesis "Un modelo para incrementar la efectividad de los maestros de Física II de la Escuela Preparatoria No. 2 de la U.A.N.L.", realizada por el alumno Ing. Jorge Arturo Pérez Páez, matrícula número 1069322, sea aceptada para su defensa como opción al grado de Maestro en Ciencias de la Administración con especialidad en Relaciones Industriales.

El Comité de Tesis

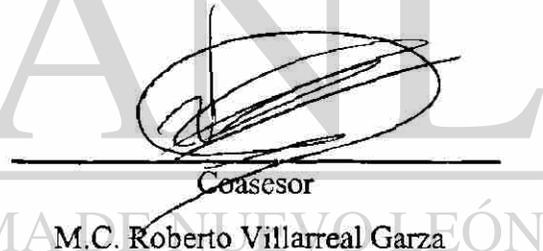



Asesor

M.C. Vicente García Díaz

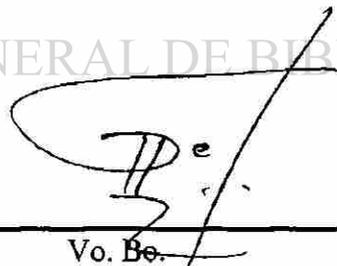

Coasesor

M. D. O. Jesús J. Meléndez Olivas


Coasesor

M.C. Roberto Villarreal Garza

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS


Vo. Be.

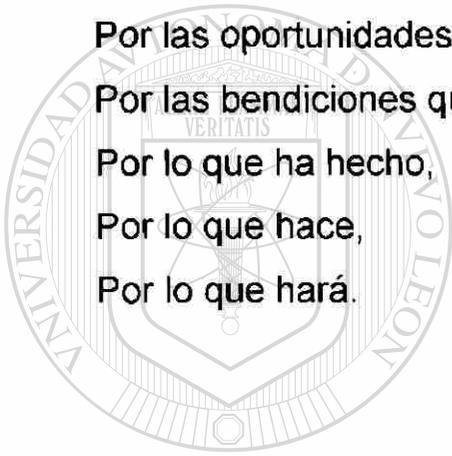
Dr. Guadalupe Alan Castillo Rodríguez
Subdirector de Estudios de Posgrado

San Nicolás de los Garza, N. L. Junio del 2002

AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Por las oportunidades que me brinda,
Por las bendiciones que me da,
Por lo que ha hecho,
Por lo que hace,
Por lo que hará.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

A mi esposa, Esther:

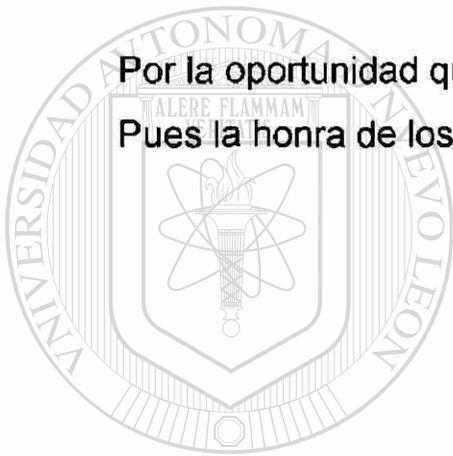
Por su apoyo, su paciencia y comprensión.

Todos los días agradezco a Dios por haberla traído a mi vida.

A mis hijos:

Esther y Miguel,
Susana y Ricardo,
Mónica
Jorge Arturo

Por la oportunidad que me dan de ser su padre,
Pues la honra de los padres, son sus hijos.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

A mis nietos:

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
Miguel, Esther y Daniel
Liza y Ricardo

Pues corona de los viejos, son sus nietos.

PRÓLOGO

Es innegable que el profesor constituye una de las variables más importantes del proceso de aprendizaje, el papel más importante y distintivo en el salón de clases moderno, al coordinar las actividades de aprendizaje; y una manera de evaluar la función del docente y su eficacia en la enseñanza, es aplicando las cualidades de carácter.

Otra característica del docente es el suministro de retroalimentación eficaz, claridad y facilidad de la expresión del profesor; el aprendizaje de hechos por parte de los alumnos, se relaciona de manera significativa con dicha claridad y expresividad del profesor.

Es lógico que los profesores que manifiestan habilidad, imaginación y sensibilidad para organizar las actividades de aprendizaje y manipular las variables del mismo, promueven superiores resultados de aprendizaje en sus alumnos, y en el presente estudio pondré énfasis en las siguientes cualidades de carácter en el docente: dominio propio, respeto, esmero, confiabilidad, diligencia, seguridad y paciencia.

El aplicar estas cualidades de carácter traerá como consecuencia que el aprovechamiento de los alumnos sea más creativo, cuando los profesores son más cordiales y alentadores; y a su vez, en el propio maestro, motivación para enseñar, que es otra característica de los profesores que parece tener consecuencia importante respecto a su eficacia como maestro.

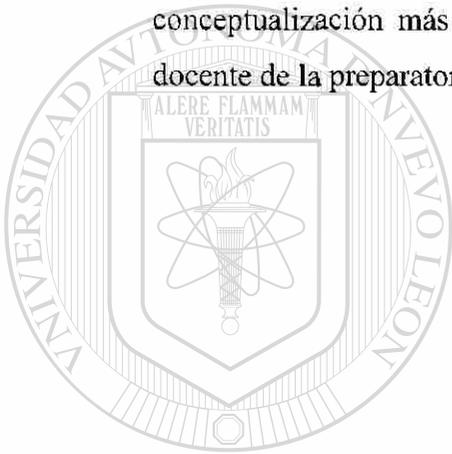
Puede señalarse que en una institución de servicio educativo hay tres puntos importantes para una orientación efectiva:

- ✓ Los directivos y maestros deben participar activamente en los programas de superación personal e institucional que se lleven a efecto.
- ✓ Todo el trabajo debe tener una notable orientación hacia el beneficio y superación de las personas.

- ✓ Debe hacerse énfasis en la evaluación de resultados y la oportuna retroalimentación, a fin de lograr el avance adecuado de los planes y proyectos propuestos.

Por último, el estilo de enseñar adecuado es relativo a la meta que se quiere llegar; el estilo se refiere más al método que cada profesor tiene para la transmisión eficaz del conocimiento establecido, la generación de actitudes, la mejora de habilidades para resolver problemas, la exploración y el perfeccionamiento de puntos de vista opcionales.

Con los conceptos anteriormente expuestos, debemos obtener una conceptualización más clara y eficaz, para aumentar la efectividad en el personal docente de la preparatoria No. 2 de la UANL.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

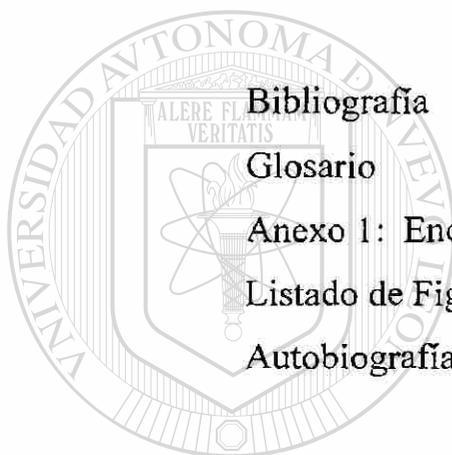


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ÍNDICE

	Página
Síntesis	1
Capítulo 1. Introducción	
1.1 Descripción del Problema	2
1.2 Objetivo	3
1.3 Hipótesis	3
1.4 Límites del Estudio	4
1.5 Justificación del Trabajo	4
1.6 Metodología	5
1.7 Revisión Bibliográfica	5
Capítulo 2. Antecedentes	
2.1 Características del Docente	6
2.2 Marco Teórico	8
2.2.1 ¿Qué es carácter?	11
2.2.2 Ejemplos de buen carácter	12
2.2.3 Metas	13
2.2.4 Cualidades de Carácter aplicadas al maestro	14
Capítulo 3. Desarrollo del Estudio	
3.1 Selección de Técnicas de Recopilación de la Información	16
3.2 Diseño de los Instrumentos para recopilar Información	17
3.3 Diseño de la Encuesta	17
3.4 Realización de la Investigación de Campo	18
3.5 Análisis de la Información	18

Capítulo 4. Propuestas	
4.1 Propuestas Preliminares	28
4.2 Evaluación de Pruebas	30
4.3 Propuestas Definitivas	31
Capítulo 5. Conclusiones y Recomendaciones	
5.1 Conclusiones	33
5.2 Recomendaciones	35
Bibliografía	36
Glosario	38
Anexo 1: Encuesta de evaluación al maestro	40
Listado de Figuras	43
Autobiografía	44



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SÍNTESIS

El presente trabajo tiene dos objetivos: uno general, que es generar un cambio en la mentalidad del maestro para incrementar la efectividad en el aula; y un objetivo particular en el que se busca precisar valores y cualidades de carácter, indispensables para el docente, a fin de lograr la eficiencia en la labor tanto del alumno como del maestro.

Para lograr estos objetivos desarrollé un modelo que incremente la efectividad del docente por medio de la aplicación de cualidades de carácter básicas, que debe tener un maestro, como son: el dominio propio, el respeto, la diligencia, el esmero, la confiabilidad, la seguridad y la paciencia.

Diseñé una encuesta con el fin de obtener el perfil actual de los maestros, por medio de preguntas encaminadas a observar sus cualidades de carácter. Los resultados arrojaron cosas interesantes como falta de esmero, es decir no desarrolla los objetivos del tema y el medio ambiente influyó para el desarrollo de su clase.

Por otra parte el maestro no tiene paciencia pues muy fácilmente se exaspera ante la falta de entendimiento de sus alumnos; desmotivándose aún más por los promedios bajos que arrojan las evaluaciones.

Una vez aplicada la encuesta, observé que los maestros se encuentran en un nivel de satisfacción del 79%, y que de las siete áreas evaluadas, las que obtuvieron menor índice de satisfacción son: el *esmero* y la *paciencia*.

Imprescindible es que los maestros fijen sus objetivos, metas y planes de acción para su cátedra e involucren a los alumnos, con el fin de ser más productivo y eficaz en su labor dentro del aula.

Recomiendo capacitar al maestro en forma permanente por instructores que sean de la misma asignatura pero de diferentes dependencias. Así mismo un curso de cualidades de carácter para fortalecer y al mismo tiempo elevar el nivel de satisfacción en el docente.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del Problema.

El personal de las instituciones educativas se ha encontrado siempre con múltiples y muy variadas exigencias en su trabajo, en vistas a obtener mejores logros en su labor docente. La actividad educativa plantea con mucha frecuencia situaciones nuevas de las cuales se exige una rápida y efectiva solución. Las necesidades cambiantes de los sujetos en formación, así como las condiciones también cambiantes en que se presta el servicio educativo hacen que los docentes necesiten una constante adecuación, actualización y superación en su trabajo para lograr la efectividad.

Por otra parte, el trabajo educativo es netamente un servicio que se presta en grupo. Ello exige de los maestros la creación y participación activa en grupos para llevar a cabo con eficiencia el servicio escolar. Todo el personal docente y todos los recursos humanos de la institución deben organizarse en función del servicio que prestan.

Tanto las exigencias de la sociedad a la cual pertenece la escuela, como las exigencias del sistema educativo, las de los alumnos, de los padres de familia, de los directivos y administradores de la escuela, y las exigencias de los maestros hacen imperativo que la institución vele por la efectividad del servicio educativo que está prestando.

A partir de 1992 se reforma el sistema educativo en el nivel medio superior de un sistema tradicional a un sistema modular. Como toda nueva medida trae consigo cierta

expectativa en los maestros, pero cuando se empiezan a dar las evaluaciones notamos que en la materia de física el promedio de calificaciones es de 48 en la Preparatoria No. 2 y así por varios años la variación oscila entre 40 y 50.

Empecé a darme cuenta que entre los maestros de Física había cierto conformismo respecto a estas evaluaciones, al grado de que en la actualidad (año 2001), no hay mejora en las evaluaciones trayendo como consecuencia desánimo, frustración e insatisfacción para la realización de la labor del maestro de Física, esto debido entre otras cosas a la falta de valores y metas individuales del maestro y al bajo nivel académico con que recibimos a los alumnos.

1.2 Objetivo de la tesis

Objetivo general:

Generar un cambio en la mentalidad y actividad del maestro para incrementar la efectividad en el aula.

Objetivo particular:

Buscar y precisar valores y cualidades de carácter, indispensables para el docente, a fin de lograr la eficiencia en la labor tanto del alumno como del maestro, independientemente de la motivación económica.

1.3 Hipótesis

Desarrollé un modelo que incremente la efectividad del docente en la Preparatoria No. 2 de la UANL de conformidad al marco de referencia que exige en el nuevo

esquema de calidad en las preparatorias de la universidad (visión 2006), que permita desarrollarse en un medio altamente competitivo.

Este supuesto a comprobarse, quedará demostrado mediante la aplicación constante de carácter en el trabajo del docente.

1.4 Límites del estudio

El universo contemplado para la realización de este trabajo esta dirigido a ocho maestros que imparten la materia de Física I, en la Preparatoria No. 2de la UANL correspondiente a la primera fase de Módulo VI del semestre Agosto 2001-Enero 2002.

1.5 La Justificación de la Tesis

El éxito de la efectividad del docente así como la mejora de los sistemas educativos han sido desde hace tiempo el objeto de gran cantidad de estudios, ensayos y reportes que describen la necesidad de incrementar no sólo la calidad del maestro sino también la de los alumnos y de la escuela misma.

La escuela debe otorgar prioridad a la efectividad en la prestación del servicio educativo que hace a la sociedad. Los beneficiarios inmediatos del servicio educativo son los alumnos y los padres de familia, quienes esperan un buen servicio por parte de la escuela. Dado que los alumnos al término de su proceso formativo y educativo se integran a la sociedad, ésta a su vez exige que la educación y la enseñanza en la escuela sean de calidad y efectivas a fin de que la sociedad se beneficie, pueda desarrollarse y prosperar.

1.6 Metodología

Planeación: En esta etapa se toma en cuenta que el objetivo del estudio es conocer el nivel de satisfacción o insatisfacción de los maestros de la Preparatoria No. 2, para lo cual se hace una plática de sondeo.

Recopilación de la Información: En esta etapa utilizaré diversos instrumentos como encuestas, entrevistas directas, observaciones al maestro e información documental.

Análisis de la Información: La información obtenida por los instrumentos recopilados, mostrará la efectividad del maestro obtenida al aplicar las cualidades de carácter.

1.7 Revisión Bibliográfica

Para abordar los temas que coinciden con la motivación y la satisfacción en el presente trabajo, se utilizaron libros afines a la formación de profesores para valorar la calidad de la enseñanza.

En los libros consultados no se encontraron abundantes tópicos en cuanto a cualidades de carácter que se apliquen en las diferentes instituciones, ya que este tema no ha sido estudiado en forma exhaustiva.

Sin embargo en el documento de Manual de Carácter se encontró con temas afines al propósito y objetivo que se pretende para este estudio.

2. ANTECEDENTES

2.1. Características del docente.

El proceso enseñanza-aprendizaje se puede definir como un proceso intencionado y sistemático en el que participan como elementos: el alumno (sujeto de desarrollos y cambios), un contenido (lo que se va a aprender), y un guía (el maestro). Dicho proceso se inicia con el planteamiento de un propósito concreto y definido, y concluye con la ejecución de una nueva conducta esperada del alumno. El nivel de logro de dicha conducta servirá como base para la evaluación del proceso completo.

Puede afirmarse que son innumerables los elementos que intervienen y que afectan a los sujetos que se encuentran en dicha situación de aprendizaje. Puede hablarse de elementos personales, elementos formales y elementos materiales que intervienen en el proceso. Los maestros que están a cargo en las escuelas de este proceso de enseñanza-aprendizaje se preocupan por lograr que las situaciones se den de la mejor manera y lograr el mejor grado de efectividad en el mismo. Si además consideramos que muchas ciencias, como la Pedagogía, la Psicología, la Sociología, la Filosofía, la Administración, entre otras, se ocupan de este proceso, podemos encontrar que el análisis de la efectividad del proceso ha sido objeto de múltiples y muy variados estudios que han ido de acuerdo a las necesidades y objetivos de las ciencias en cuestión.

En los últimos años, según los beneficios de la educación se han ido haciendo extensivos a mayores núcleos de población, conforme el desarrollo de criterios y valores

en relación con los derechos humanos van siendo más generalizados y difundidos entre todos los sectores, tanto los individuos como los países insisten más en la necesidad de lograr calidad y efectividad en los procesos de enseñanza-aprendizaje como responsabilidad para con la gente que se beneficia con el servicio educativo.

El tema del éxito y efectividad escolares así como la mejoría en los sistemas educativos han sido desde hace tiempo el objeto de gran cantidad de estudios, ensayos y reportes que describen la necesidad de incrementar la calidad de las escuelas.

Cambios y reformas en los textos educativos, en los planes de estudio, en los programas y currículos escolares, al igual que en las formas de organizar y administración escolares, hablan de la atención prestada al problema.

Los estudios en relación con la calidad y efectividad de la educación se han enfocado básicamente desde dos puntos de vista diferentes: uno que habla de la cantidad de educación y de recurso, tiempo e insumos dedicados a la labor educativa.

El otro enfoque habla de la calidad de la educación. Los estudios relativos a la cantidad permiten obviamente la cuantificación relativamente sencilla de los insumos y estamentos que intervienen en el proceso.

Aceptando que la educación es un proceso difícil, complejo y vulnerable, podemos concluir que el considerar solamente la cantidad no es suficiente, ya que el derecho a ello exige que sea la calidad. Tal como lo señala el Artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos "la educación que imparte el Estado - Federación, Estados, Municipios- tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano." Así como las necesidades de alimentación no se cubren solamente por la cantidad alimentos y si éstos no están en buen estado, así la necesidad de educación no se satisface a menos que ésta tenga la calidad necesaria.

La diversidad de factores que intervienen el proceso enseñanza-aprendizaje, la relación que entre dichos factores existe y el efecto mutuo que se da entre ellos, hacen difícil determinar cuáles son los que tienen mayor impacto en la efectividad del proceso.

Las expectativas que la sociedad tiene respecto a la escuela, que las autoridades educativas que exigen resultados a los centros docentes, los padres de familia de los

alumnos de la institución quienes participan en las actividades de la misma, los consejos administrativos y docentes del centro, los directivos, alumnos y maestros, pueden contarse entre los principales elementos que influyen en el desarrollo de la escuela. Y para todos ellos es importante que la institución sea efectiva.

Por tanto, la efectividad consistirá en movilizar completamente de la energía de los recursos humanos de la escuela hacia los objetivos que esta misma se ha propuesto.

Ser efectivo será entonces organizar de tal manera el trabajo, el ambiente, a las relaciones interpersonales y la comunicación para que se logren cubrir en cada uno de los integrantes de las necesidades individuales de autoestima, realización y satisfacción personales, simultáneamente con los objetivos propios de la escuela.

Una organización efectiva busca el desarrollo simultáneo de los objetivos generales de la institución y las metas particulares de los individuos que la integran.

2.2 Marco Teórico

La efectividad debe ser la característica más sobresaliente del maestro. Esta efectividad consiste en movilizar completamente la energía de los recursos humanos con que cuenta la institución hacia el logro de los objetivos propios de la escuela. Ser efectivo es organizar de tal modo las cualidades de carácter, el ambiente, las relaciones interpersonales y la comunicación, para que logren alcanzar tanto la satisfacción de las necesidades individuales de autoestima, superación, satisfacción y realización de las personas que integran el sistema escolar, como a la vez el alcance de las metas, valores, objetivos y proyectos de la organización misma. Una escuela efectiva busca el desarrollo y el logro tanto de los objetivos de la organización como de las metas particulares de los individuos que la integran.

Cada trabajo, cada empresa y cada institución tienen necesidades propias y específicas para la medición de desempeño de las actividades que le son específicas.

Igualmente el desempeño de cada operario, trabajador y empleado varían entre sí, de acuerdo a las propias capacidades, habilidades y motivaciones. Y aún más, para cada uno de los empleados es posible medir distintos grados o niveles de desempeño en cada uno de ellos en distintos momentos, pueden ser debidas a diferentes influencias tales como su conocimiento, habilidad y destreza para la ejecución de las labores; a su actitud general para el trabajo o su actividad mental momentánea cuando está desempeñando una tarea específica; o a la condición física en que se encuentra en un momento específico; o al nivel de motivación y concentración en el trabajo en un momento dado; o puede ser debido a una combinación de múltiples factores como los que se han señalado.

Los criterios para medir el desempeño y la efectividad también varían en cada organización. La escuela puede medir su desempeño en función del número de alumnos que terminan regularmente sus estudios, en términos de la calidad de los alumnos y de los maestros que integran el plantel, en razón del producto de trabajo, realizaciones o investigaciones que se lleven a cabo en la institución, en base a la cantidad y calidad de los servicios que prestan a la comunidad donde se desenvuelve.

Así resulta claro que para la organización es, conforme son más complejos los criterios de medición de desempeño y efectividad también se tornan más numerosos y complejos en su utilización.

La efectividad de la organización se refiere entonces a la habilidad que tiene la organización para producir resultados. Abarca todos los conceptos de resultados en base a los objetivos como a la satisfacción que provoca en los individuos que la integran.

La eficiencia se refiere a la forma cómo se desarrollan las diversas labores de la organización, haciendo referencia a lograr los efectos que se esperaban alcanzar y que previamente se habían fijado y redactado en los objetivos. Así pues, establece un criterio de relación entre los objetivos, los medios que se utilizaron para alcanzarlos y los resultados obtenidos.

La productividad a su vez dependerá básicamente de dos factores: el desempeño de los empleados, que se debe a su habilidad y motivación para realizar el trabajo; y los recursos utilizados para lograr los resultados.

Podemos decir que la cualidad de carácter es una concepción o convicción, ya sea implícita o explícita, que caracteriza a un individuo o una organización.

Dicha concepción es la característica que influye determinadamente en la selección de metas, medios, fines, y la forma de organización hacia lo que se pretende lograr.

El segundo aspecto mostrado en el Modelo de incremento de efectividad hace referencias a la concepción de la escuela como un Sistema Total. La escuela, como sistema, está integrada por diferentes subsistemas. Para que se dé un proceso de incremento de efectividad, es imprescindible que todos los recursos humanos del sistema tengan conocimiento y comprensión de la estructura del mismo, a fin de poder participar adecuadamente en su desarrollo. Son muchos los estamentos que integran la escuela, tales como las autoridades Educativas, los consejos de maestros, los padres de familia, los alumnos, los directivos, los maestros, los sindicatos, etc; pero tal como se hizo mención en el Capítulo 1 de este trabajo, la representación del modelo hará referencia explícita a los maestros y directivos de la institución.

Los Procesos de Enseñanza-aprendizaje son el tercer aspecto a considerar en este modelo. Dentro de la estructura y de los objetivos específicos de la escuela se encuentran la adquisición de conocimientos y el desarrollo de cualidades de carácter por parte de los alumnos, de acuerdo a las metas y objetivos adecuados para cada nivel y escuela. Dado que los métodos de enseñanza-aprendizaje son esenciales en la tarea educativa que desarrolla la escuela, resulta claro que debe ser el elemento indispensable cuando se desee lograr mayor efectividad y excelencia en el desarrollo de la escuela.

El cuarto aspecto considerar en el modelo, es la comunicación e interrelaciones entre los estamentos del sistema, específicamente entre directivos, maestros y alumnos. La comunicación adecuada y oportuna es la base para lograr que las acciones emanadas de la toma de decisiones se lleven a cabo en forma participada y armónica entre todos los recursos humanos que intervienen en el sistema y que están involucradas en las actividades.

Independientemente de la estructura organizacional que se diseñe para la escuela, la facilidad y frecuencia de la comunicación entre personas, y la ausencia de barreras en el trato entre unos y otros, deben ser características notables para el mejor funcionamiento

de la escuela. Esta relación y comunicación fácil, frecuente y significativa para las personas, hará que las proposiciones y toma de decisiones estén al alcance de los maestros y de los directivos para la efectividad de la escuela.

2.2.1 ¿Qué es carácter?

En el transcurso de lo que he estado escribiendo del marco teórico, debo aplicar el término: ‘cualidades de carácter’, pero ¿qué es carácter?:

Carácter es el conjunto de rasgos que distingue a un individuo de los demás (Diccionario enciclopédico Océano Uno). En el modelo que estoy proponiendo existe una preocupación importante por el bienestar del maestro, que estén satisfechos y a gusto en su ambiente de trabajo; velar pro su seguridad e integridad física.

Ubicar su función dentro del logro del objetivo para que se den cuenta de su importancia en la formación del alumno y su círculo de aprendizaje, esto a mi forma de ver, debería estar ligado a reconocimientos, incluso informales. Hay que proveerles de oportunidades para avanzar.

Anthony Rucci, en su libro: “Implementing Strategy” nos dice que el éxito de todo trabajo dependerá del liderazgo, la motivación y el trabajo en equipo. Nos menciona también la importancia de la perseverancia, tenacidad e iniciativa.

Los programas académicos no resolverán estos problemas, normas y reglamentos tampoco. Lo que se necesita son maestros cuyas acciones sean previsiblemente correctas.

**“De todo lo que pertenece a los hombre honorables,
nada es tan preciado como el carácter”.**

Senador Henry Clay

El más fiel indicador de la conducta futura de una persona es su carácter. Buen carácter es la motivación interior para hacer lo correcto de acuerdo a las normas más

altas de conducta en cada situación, el buen carácter trasciende toda edad, posición, situación económica, raza, religión, educación, sexo y personalidad. El buen carácter brota del corazón.

2.2.2 Ejemplos de buen carácter

Abraham Lincoln, cuando tenía 22 años, tenía una tienda y al darse cuenta de que había dado mal la feria, caminó muchos kilómetros para regresarla a su dueño. Él no tenía por qué hacerlo, realmente el consumidor no se fijó, no la reclamó, ¿por qué iba a caminar tantos kilómetros sólo para eso?. Sin embargo, lo hizo porque sabía que eso era lo correcto, aunque nadie lo entendiera, aunque era una gran inversión de tiempo y esfuerzo.

Tomas Alva Edison, no era inteligente, pero era muy tenaz, él veía las necesidades a su alrededor y quería satisfacerlas de alguna forma. Batallaba mucho pero registró 1,000 patentes y entre ellas están el teléfono, el telégrafo, el foco, etc. Se dice que el genio requiere sólo un 2% de inspiración y un 98% de sudor, es decir, de esfuerzo, de 'echarle ganas' para lograr el objetivo, en pocas palabras: ser tenaz.

El carácter llega a formar parte de la vida de la persona mediante las decisiones que toma momento a momento.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

“Siembra un pensamiento y segarás un acto,

Siembra un acto y segarán un hábito,

Siembra un hábito y segarás carácter,

Siembra carácter y segarás un destino”.

Anónimo

El carácter se fomenta cuando se recalcan, se requieren y se reconocen actitudes, palabras y acciones correctas. El carácter es modelado por el liderazgo.

Frecuentemente los directivos tienen normas elevadas y desean que la escuela refleje sus valores personales, pero tiene que existir una manera de comunicar esos valores a todos los maestros.

2.2.3 Metas

Establecer una cultura que motive a todos los maestros a desarrollar buen carácter, a tomar decisiones y a actuar conforme al buen carácter.

Esto sin duda conducirá al éxito de la escuela, cada quien luchará por el bien de todos y así por el suyo propio.

Una de las maneras más efectivas de enseñar carácter es definir y explicar una cualidad de carácter, conectándolo con algo memorable y que cause una impresión perdurable. Nuestra meta aquí, sería: aprender a utilizar recursos disponibles para enseñar carácter de una manera memorable.

Otra forma puede ser contraponiendo los conceptos: compasión vs. indiferencia; humildad vs. orgullo. O poniendo posters de carácter en el pizarrón de cada salón.

Carácter es más importante que los logros, incluso carácter es lo que lleva a los logros, por eso debemos interesarnos en que nuestros maestros consigan primero el carácter y después será más fácil lograr su efectividad.

Por eso es mejor asegurar el que se tomen buenas decisiones, que ya los logros vendrán por añadidura.

La naturaleza y calidad de tu carácter determinarán la clase de logros que marcan tu vida. Así que ¿qué logros quiero tener?, debo comenzar primero moldeando mi carácter.

El ejemplo es un lenguaje que cualquiera puede leer, incluso enseña mucho más que las palabras o millones de horas de cursos.

No se espera que nadie sea perfecto, de hecho nadie es perfecto, sólo Dios. Como líder no es la perfección lo que me va a ayudar, pero el reconocer lo que no tengo.

Tengo que pedir perdón cuando fallo, y ser responsable restaurando lo que traje como consecuencia mis actos.

Una de las mejores maneras de desarrollar carácter en nuestros maestros, es elogiándolos. Todos desean recibir elogios. Pero, la mayoría de los directivos no saben elogiar carácter.

**“El verdadero elogio procede de la gratitud
y de un deseo generoso de ayudar a otros a crecer”**

Bill Gothard

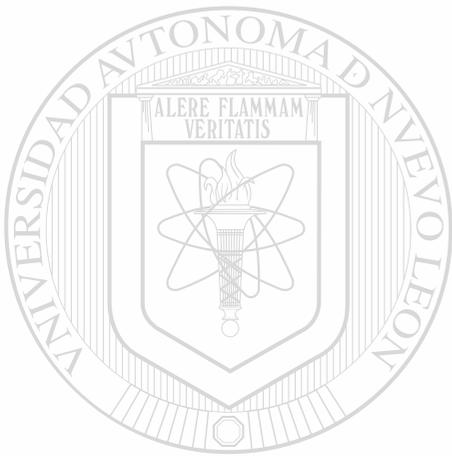
Elogiar es señalar palabras, acciones y actitudes que manifiestan cualidades de carácter y explicar cómo te benefician a ti o a la escuela. Está formado de tres partes: la definición de la cualidad de carácter por la cual se le está elogiando, la ilustración en donde la aplicó y el beneficio que su actitud traerá a la escuela y a la sociedad.

2.2.4 Cualidades de carácter aplicables al maestro

Las cualidades de carácter características para el docente en este nivel y que son motivo de la hipótesis de esta tesis se enumeran a continuación:

- ✓ **Dominio Propio.** Someter aquellas pasiones que son contrarias al buen carácter.
- ✓ **Reverencia.** Respetar cada autoridad en mi vida como agente para desarrollar el carácter.
- ✓ **Diligencia.** Invertir todas mis energías para realizar las tareas que se me asignen.
- ✓ **Esmero.** Saber qué factores mermarán la eficacia de mi trabajo si los descuido.
- ✓ **Confiabilidad.** Cumplir con lo que acordé hacer, aún cuando requiera de sacrificios inesperados.

- ✓ **Seguridad.** Estructurar mi vida en torno a lo que es eterno y no se puede destruir ni se me puede quitar.
- ✓ **Paciencia.** Aceptar una situación difícil, sin ponerle a mi autoridad un tiempo límite para resolverla.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

3. DESARROLLO DEL ESTUDIO

3.1. Selección de Técnicas de Recopilación de la Información.

Para poder emitir un diagnóstico apoyaré diversas técnicas de recopilación de información, esto involucra reunir información en diferentes áreas del maestro e implica que la técnica escogida, plantee las interrogantes que en el maestro surjan sobre los diversos procesos de la efectividad en el aula y técnicas que no provoquen temor, preocupación, falsedad y hostilidad hacia el maestro; al contestar esta información permitirán descubrir principalmente la falta de cualidades de carácter, identificando pautas para el desarrollo futuro de la efectividad del maestro.

Para seleccionar la técnica que aplicaremos se pueden utilizar diversos instrumentos: encuestas, entrevistas, técnicas de observación, técnicas de información, documentales, entre otras.

La técnica que considero más viable para aplicar al maestro de la Preparatoria No.2, es la de la encuesta, pues su contenido tiene por objeto descubrir hechos, opiniones y datos, haciendo posible cualificar y cuantificarlos.

Los beneficios considerados para la elección de la encuesta como técnica de recopilación son que permite su uso estadístico, que existe una aceptación de este método, se contesta de una manera sencilla y objetiva y se obtiene un gran volumen de datos en un solo evento.

3.2. Diseño de los Instrumentos para Recopilar Información.

En la selección de la encuesta se deberá poner mucha atención a la forma de las preguntas presentadas y a las formas de sus respuestas. Hay dos tipos de encuestas: las objetivas que presentan la pregunta y una opción de respuestas que simplemente seleccionan y marcan la respuesta que mejor se acomode; y las descriptivas, que se presentan preguntas sobre diversos temas que permiten al maestro responder con sus propias palabras.

Existe el tipo tradicional en la encuesta objetiva que utilizan la opción múltiple, otra utiliza la respuesta de "falso" o "verdadero" o también: "de acuerdo" o "desacuerdo".

La principal ventaja en las encuestas objetivas es que son fáciles de aplicar y analizar estadísticamente, sin embargo, hay que prestar especial atención a la expresión de los sentimientos reales del maestro encuestado.

3.3. Diseño de la encuesta.

Para el diseño de la encuesta decidí que fuera tipo objetiva, significa esto que la encuesta estará formada por preguntas y respuestas estructuradas, ya que tienen la ventaja de aplicarse con facilidad y su análisis es estadístico. Se analizarán a continuación las variables con las que contará la encuesta.

De acuerdo al análisis de evaluación y tomando en cuenta aspectos relevantes perseguidos para este estudio, presenté en el anexo No 1, el diseño de la encuesta como se presentará a los maestros a evaluar.

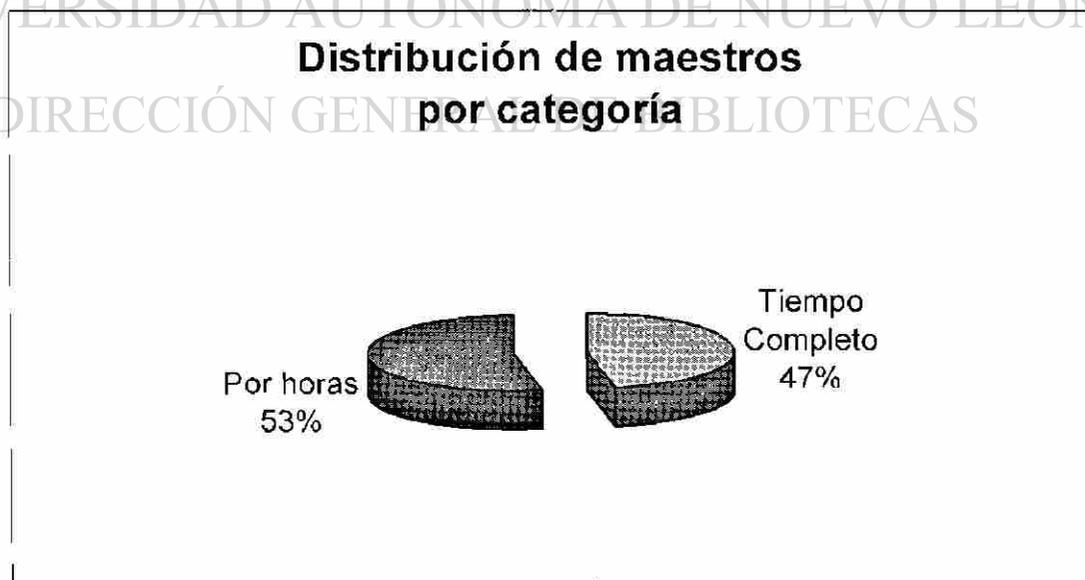
3.4. Realización de la Investigación de Campo

Una semana antes de la aplicación de la encuesta, se llevó a cabo una campaña de concientización hacia los maestros de Física I, módulo VI de la Preparatoria No. 2, que consistió en comunicarles la aplicación de esta encuesta para observar cualidades de carácter en su desempeño docente, pues serviría para aumentar su efectividad.

Se les comunicó que la información recopilada serviría para establecer un plan de acción que se llevaría a cabo en cada maestro de Física, para aplicarlo en las aulas correspondientes.

Se les explicó que la encuesta es totalmente anónima, pues no se requiere, ni se puede obtener a través del instrumento, la identidad del que la responde. Tampoco es un examen, no son preguntas difíciles o fáciles, que lo que se espera es que respondan en forma honesta y sincera.

La encuesta se aplicó a diecisiete maestros del área de Física I, de los cuales ocho son de tiempo completo y nueve maestros por horas (ver gráfica). La aplicación de la encuesta, tomó aproximadamente 30 minutos.



3.5. Análisis de la Información.

La encuesta se formuló para analizarla de la siguiente manera:

- ✓ Las preguntas 1 y 2, evalúan el **Dominio Propio**.
- ✓ Las preguntas 3, 4 y 5, evalúan el **Respeto**.
- ✓ Las preguntas 6, 7 y 8, evalúan **Diligencia**.
- ✓ Las preguntas 9 y 10, evalúan **Esmero**.
- ✓ Las preguntas 11, 12 y 13, evalúan **Confiabilidad**.
- ✓ Las preguntas 14 y 15, evalúan **Seguridad**.
- ✓ Las preguntas 16 y 17, evalúan **Paciencia**.

Las opciones de respuesta a cada pregunta son cinco, en dos diferentes escalas, por lo que cada una representará un 20% en la escala de efectividad, es decir:

- a) **Siempre o Excelente**: significan 100%.
- b) **Casi siempre o Muy Buena**: significan 80%.
- c) **Regularmente o Buena**: significa 60%.
- d) **Casi Nunca o Regular**: significa 40%.
- e) **Nunca o Deficiente**: significa 20%.

A través de las preguntas 1 y 2 investigué la habilidad y dominio del maestro para explicar su cátedra y controlar la disciplina del grupo.

Dominio Propio

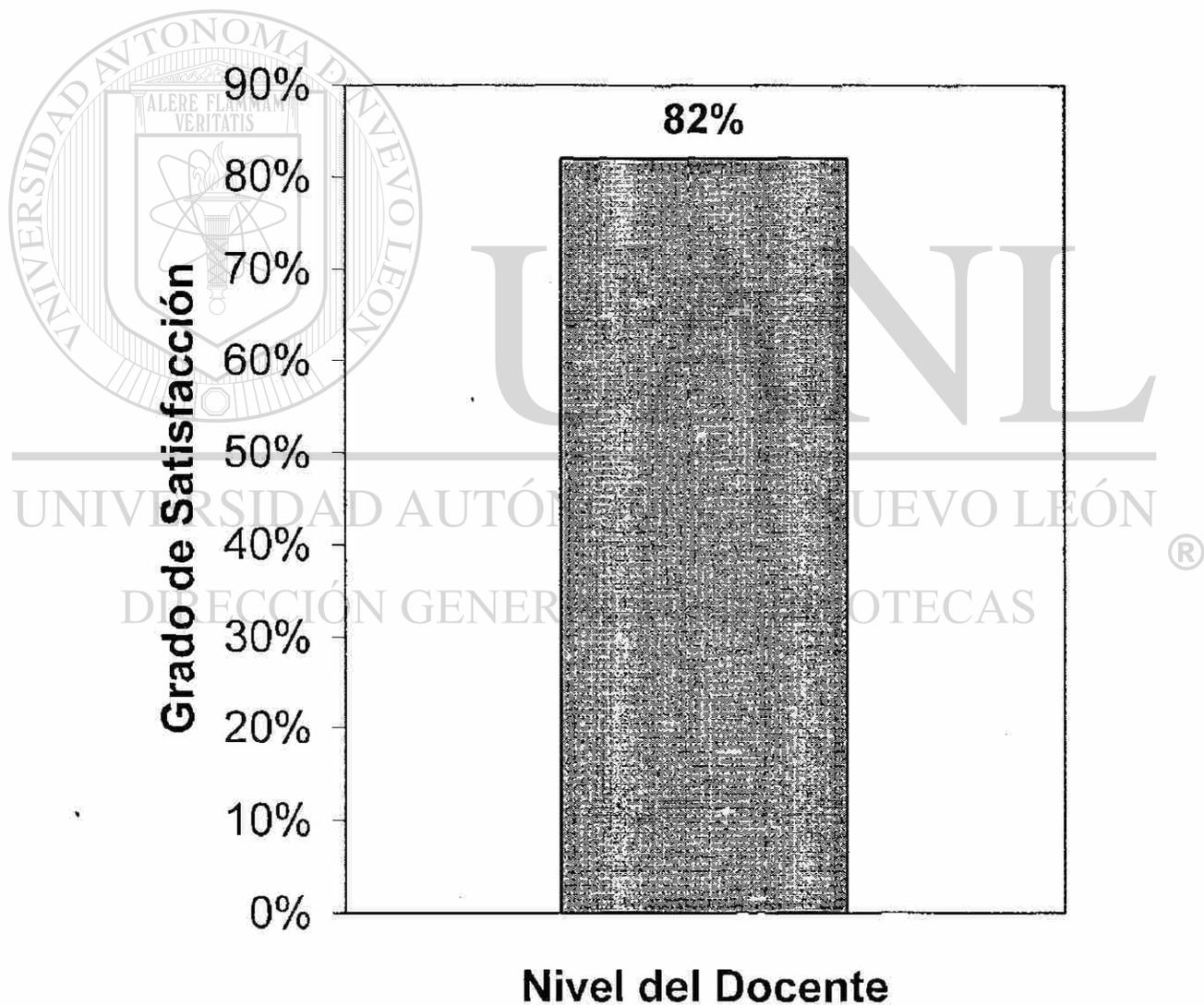


Figura 1

Por medio de las preguntas 3, 4 y 5 investigué el respeto del docente por su autoridad, y el respeto de sus alumnos por el maestro y por su clase.

Respeto

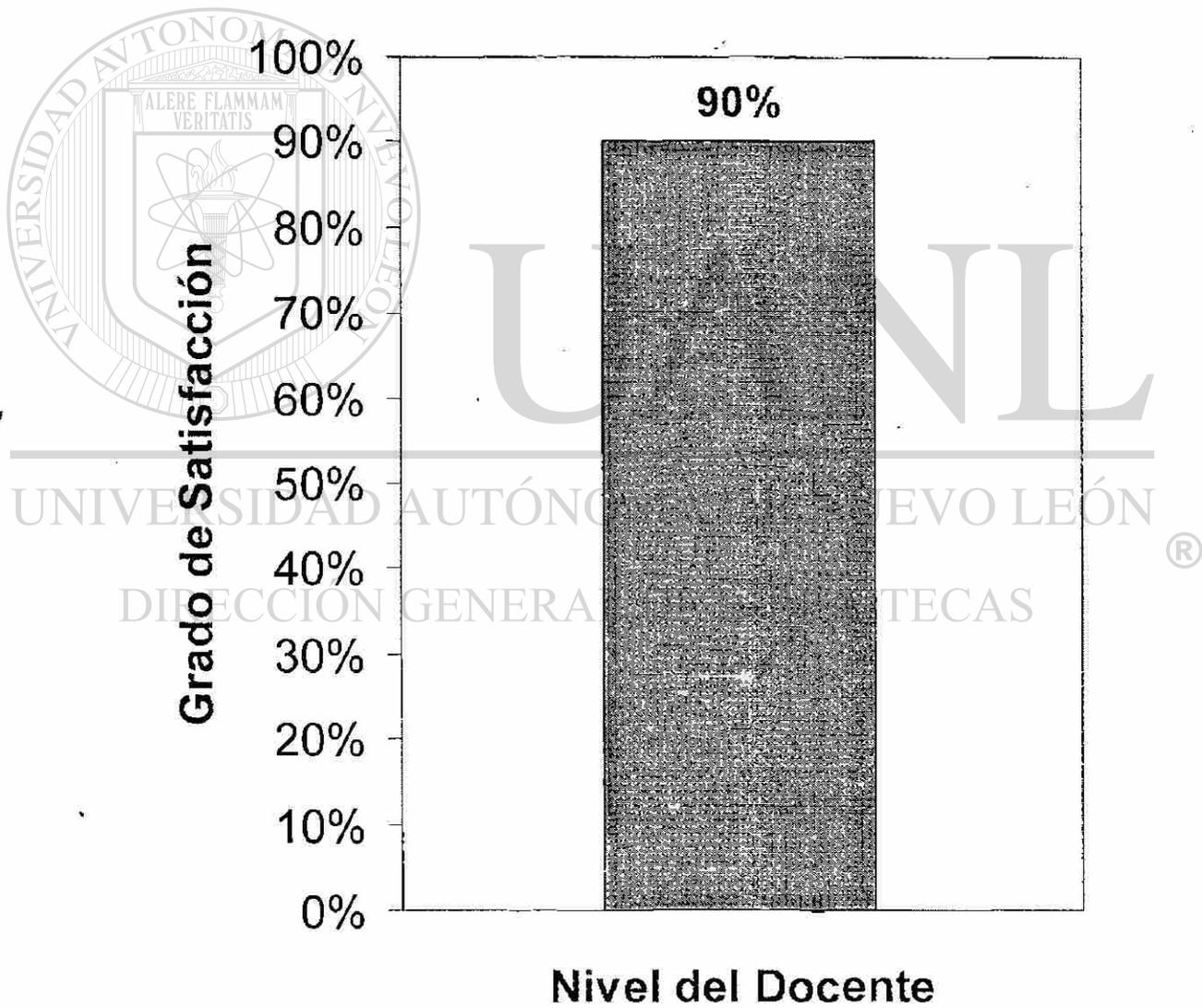


Figura 2

A través de las preguntas 6, 7 y 8 investigué la energía, la asistencia y el tiempo que destina el maestro a su clase diaria.

Diligencia

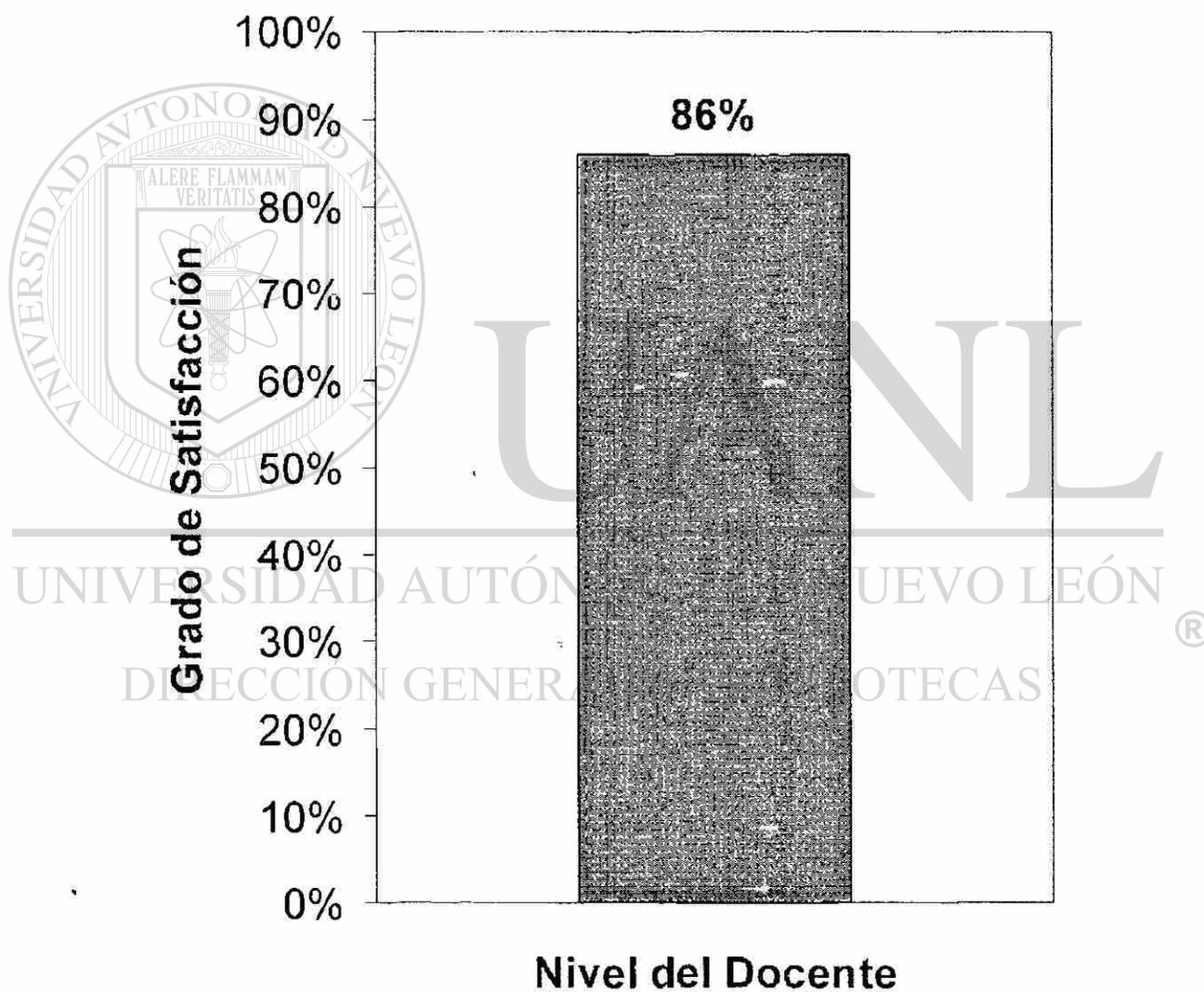


Figura 3

Por medio de las preguntas 9 y 10 investigué la forma de desarrollo de la clase y la limpieza del aula.

Esmero

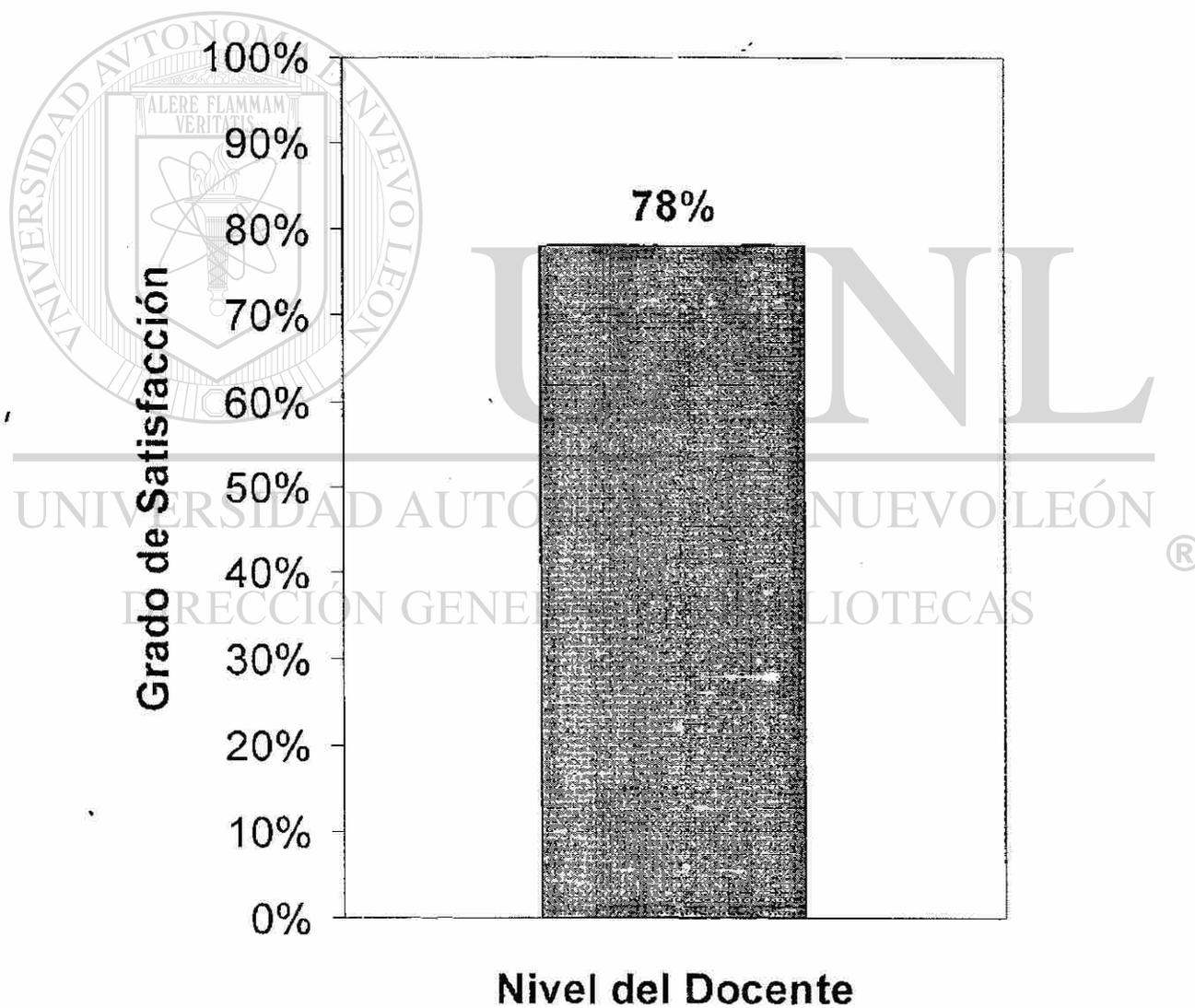


Figura 4

A través de las preguntas 11, 12 y 13 investigué la confiabilidad del maestro respecto al cumplimiento en la planeación de la clase y el trato con sus alumnos.

Confiabilidad

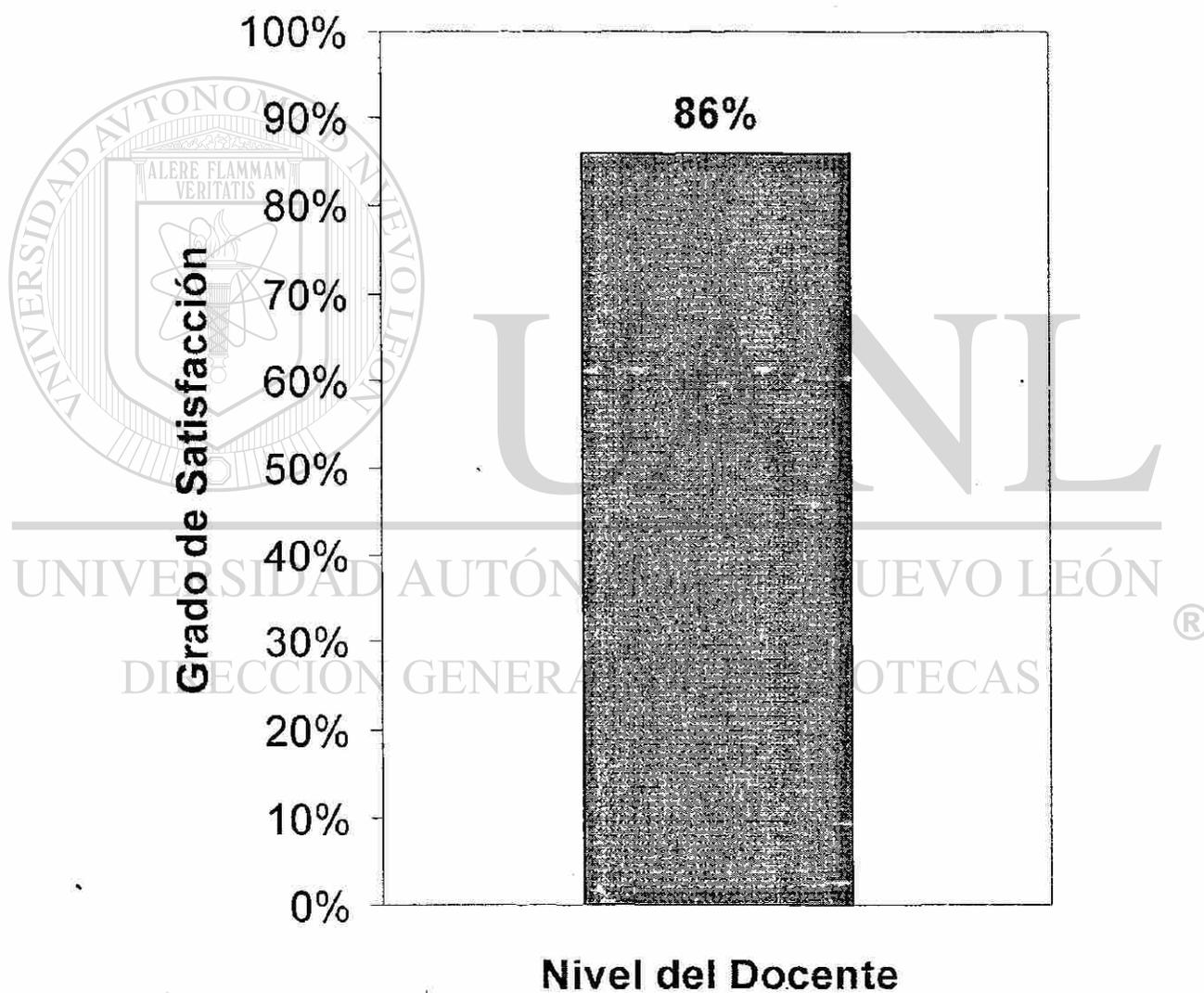


Figura 5

A través de las preguntas 14 y 15 investigué la seguridad del maestro para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Seguridad

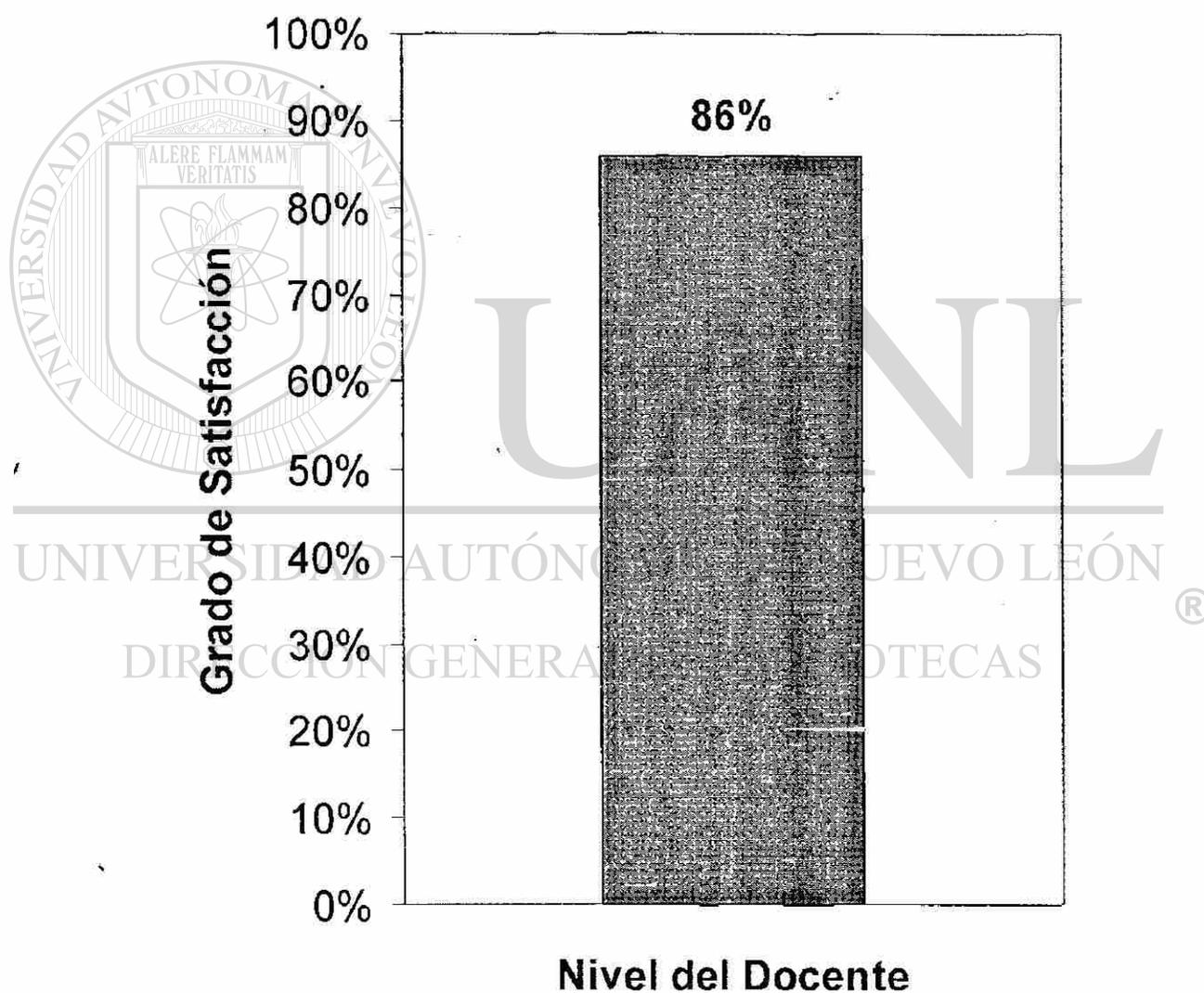


Figura 6

Por medio de las preguntas 16 y 17 investigué el tiempo que el maestro dedica a la explicación de los contenidos de su clase; Y su postura respecto al bajo rendimiento de sus alumnos.

Paciencia

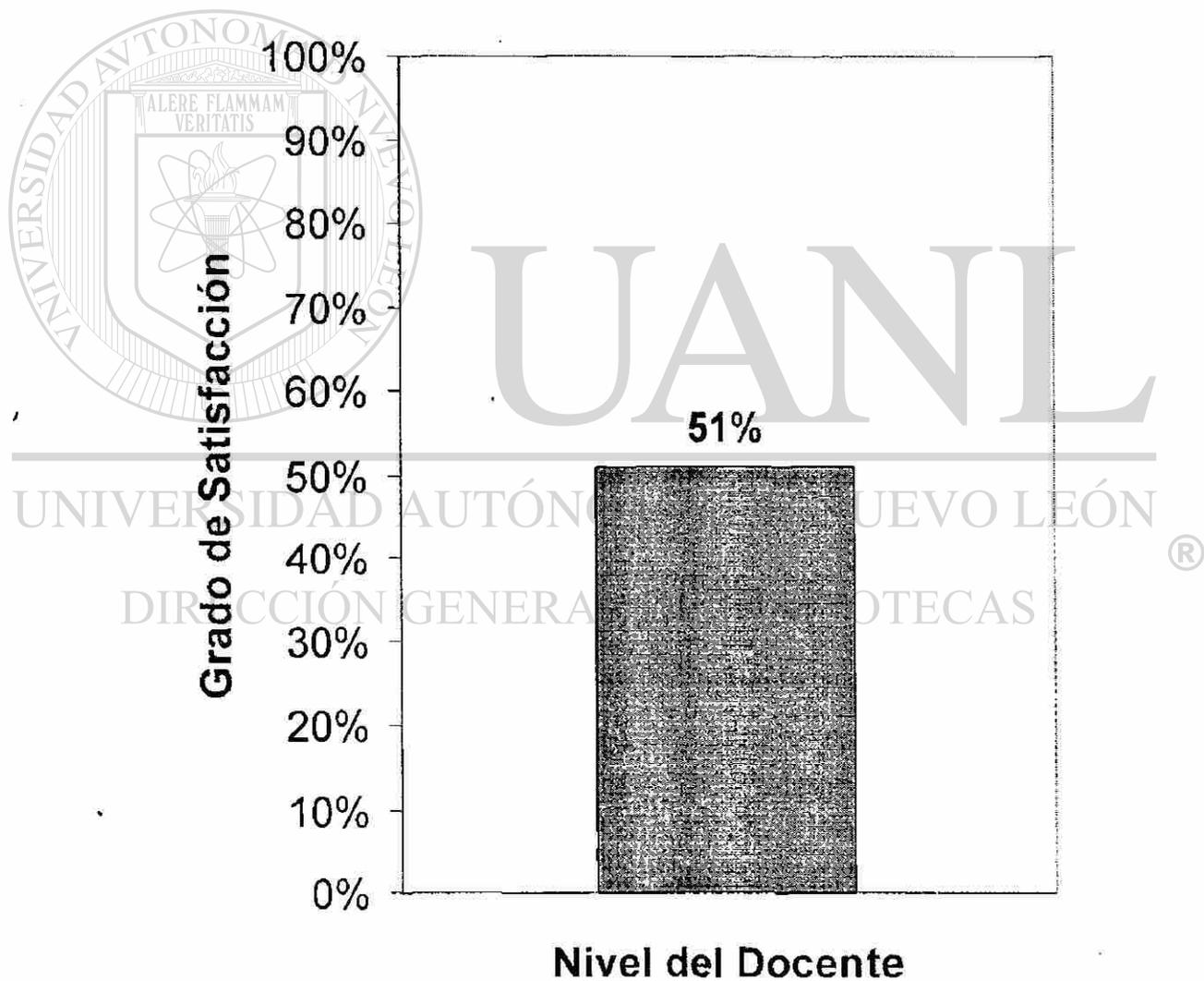


Figura 7

Diagnóstico del grado de satisfacción de los maestros
en las distintas áreas evaluadas.

Por orden de efectividad

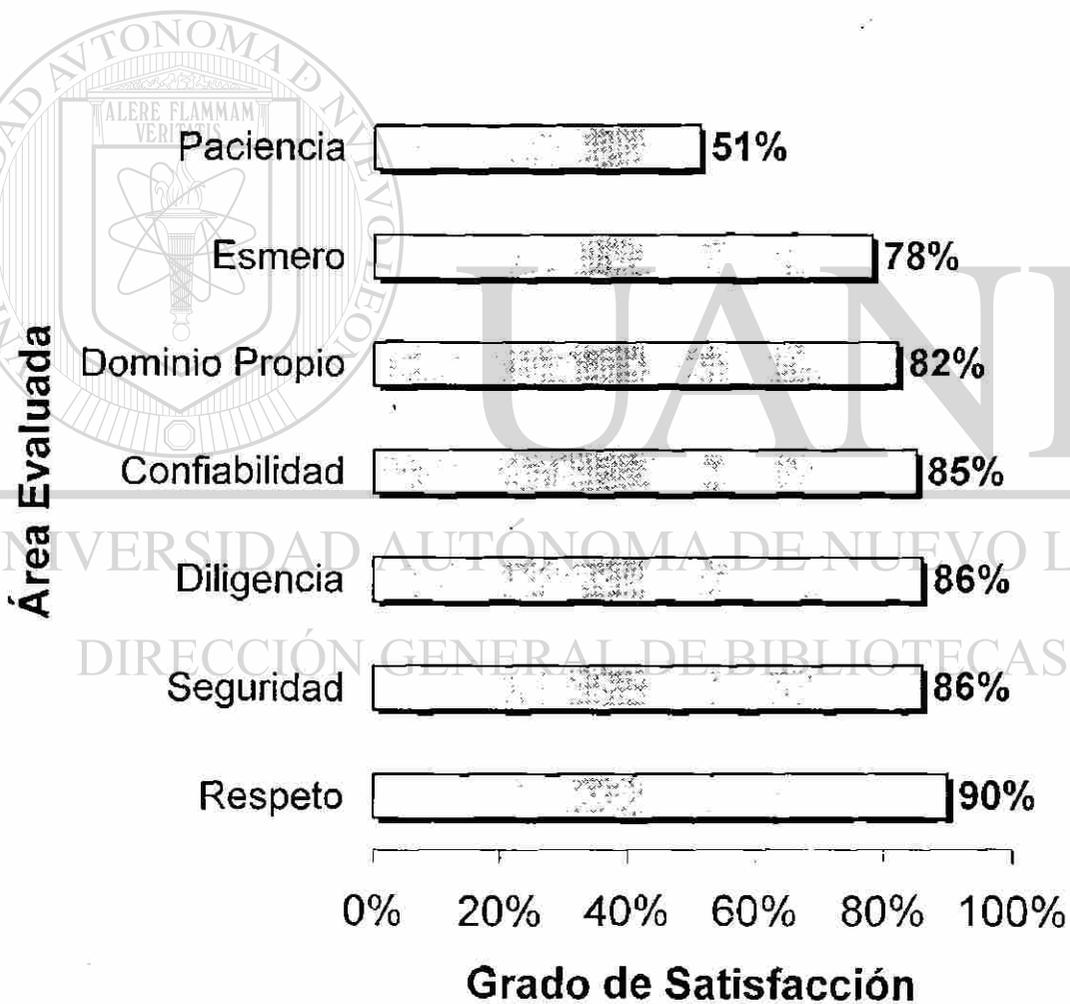


Figura 8

4. PROPUESTAS

4.1. Propuestas Preliminares

La identificación con los valores de la escuela es la aceptación por parte de los integrantes del sistema, del grupo de convicciones, proposiciones y valores que inspiran la acción educativa del centro docente. Junto con esta aceptación, es la actitud de unidad de trabajo para lograr la realización y presencia constante de los valores en el estilo de trabajo, de relación y de acción del maestro.

Esta actitud lleva a dar respaldo directo en lo que a cada maestro corresponda, para avanzar en forma unificada, clara y decidida hacia el logro e implantación de las cualidades de carácter que se presentan como características de la institución. Esto exige un esfuerzo individual en la actualización de las destrezas pedagógicas y en las actividades correspondientes a la especialidad de cada uno de los maestros. Sus acciones diarias deben reflejar los valores y convicciones presentados pro la escuela.

Es imprescindible ubicar el trabajo de cada maestro en la perspectiva correcta dentro de la organización general. Para lograr un avance efectivo hacia las metas y valores que se propone la escuela es básico que cada maestro sea capaz de ubicarse a sí mismo como parte del sistema y aceptar los niveles de responsabilidad que le corresponden, deben

tener no una actitud individualista en el trabajo, sino una actitud de trabajo en conjunto donde cada quien desempeñe funciones específicas para lograr la efectividad necesaria.

Los métodos de enseñanza-aprendizaje son esenciales para la finalidad del maestro y de los propósitos particulares de cada institución. La atención al proceso enseñanza-aprendizaje es la función que más tiempo ocupa a los maestros en la escuela, es por ello que resulta de vital importancia que este aspecto sea objeto de especial atención por parte de los maestros a fin de poder incrementar la efectividad.

Proceso Enseñanza-Aprendizaje	
Actitudes que <u>favorecen</u> la efectividad	Actitudes que <u>entorpecen</u> la efectividad
Objetivos claros y creativos	Rigorismo en los contenidos
Motivación y estímulos	Mercadeo de incentivos
Facilita cambios de conducta	Almacenar datos y conocimientos
Procedimientos probados y evaluados	Improvisación y sólo medición de resultados

Esquema de Proceso Enseñanza-Aprendizaje

4.2. Evaluación de Pruebas

En el diseño de la encuesta se evaluaron siete áreas para el diagnóstico del grado de satisfacción del maestro, encontrándose las siguientes tendencias:

- ✓ La media aritmética es de 79 %.
- ✓ Las variables donde hay más insatisfacción son:
 - Esmero, con 78 %
 - Paciencia, con 50 %.
- ✓ Las variables con más satisfacción son:
 - Respeto, con 89 %
 - Seguridad, con 86 %
 - Diligencia, con 85 %
 - Confiabilidad, con 85 %
 - Dominio Propio, con 81 %.

✓ Las áreas a mejorar por parte del maestro son definitivamente el esmero y la paciencia.

✓ En el último reactivo de la encuesta que dice: ¿Cómo impactan los bajos promedios en su desempeño como maestro?, encontré comentarios muy interesantes, como por ejemplo:

- “En algunos temas no llego al objetivo del curso”
- “Disminuye la motivación del maestro”
- “Me doy cuenta que los recursos didácticos no son los mejores”
- “Me siento decepcionado aún cuando realizo mi esfuerzo”
- “Busco nuevas estrategias de enseñanza”
- “Me desmotiva la indiferencia del alumno”

- “No hay tiempo suficiente para dedicarlo a alumnos de bajo rendimiento”
- “Es frustrante para el maestro”.

4.3. Propuestas Definitivas

Cada maestro y todo el cuerpo docente deben tener mucha claridad en la redacción de los objetivos y en el diseño de las actividades de cada una de las asignaturas y de la interrelación entre todos los elementos programáticos del currículo de la materia de Física, esto facilitará la orientación clara y efectiva de las actividades y prioridades en relación con las conductas finales esperadas de los alumnos.

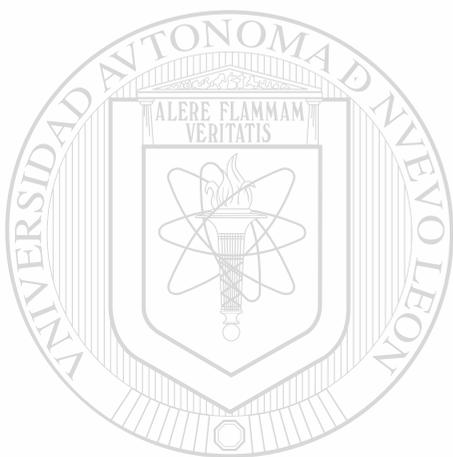
Se debe establecer un sistema de motivación claro y efectivo a fin de que los alumnos y los maestros perciban el valor de los objetivos propuestos y trabajen esforzadamente en la consecución de los mismos.

La información obtenida permite tanto a los alumnos como a los maestros constatar el nivel de cambio de conducta y al mismo tiempo hacer las modificaciones pertinentes tanto en la planeación como en la ejecución del proceso a fin de incrementar su efectividad.

Por todo lo anterior he diseñado las siguientes propuestas para el docente:

- Promover su autorrealización personal.
- Impulsar su efectividad institucional.
- Propiciarle un medio ambiente estimulante.

- Tener un trato personal con cada miembro de la institución.
- Propiciar actitudes permanentes de honestidad y confianza.
- Favorecer la cooperación y no la competencia en las relaciones de trabajo.
- Lograr un equilibrio entre la tarea a desempeñar en la escuela y el proceso para lograrla.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Nos hemos preguntado los maestros de la asignatura de Física si el método empleado por cada uno para enseñar, es bueno para todos, pero nos damos cuenta que aunque seamos iguales en cuanto a la cátedra, tenemos diferentes metas, objetivos, profesiones, cultura, carácter.

Cada maestro debe buscar estrategias que lo hagan efectivo y para ello debe conocer sus limitaciones, porque si se encamina para llegar a la meta, posiblemente se encontrará con obstáculos que no pensó que podrían presentarse y debe saber cómo enfrentarse a ellos.

Las estrategias pueden ser cambiadas, pero la perseverancia del maestro en actualizarse, lo hará realmente efectivo, al mantenerse en un nivel apropiado. Pues su éxito no está en función de una destreza física ni una capacidad intelectual por sí misma, sino en ser empeñoso y perseverante.

De acuerdo a los resultados obtenidos a través de la encuesta, los maestros se encuentran en un nivel de satisfacción de 79%.

En la plática previa a la encuesta se observó en los maestros una conciencia de que somos parte del problema, y que son preocupantes los bajos promedios.

En cuanto a las áreas evaluadas concluyo que los resultados que obtuvieron menor índice de satisfacción son el esmero y la paciencia.

Esmero: no se observa concordancia entre los objetivos a desarrollar que marca el programa con los temas diarios que el maestro imparte en el aula; fácilmente se detiene en cierto tema, absorbiendo tiempo a los demás, por lo que se pierde tiempo para el cumplimiento total de los objetivos, es decir, no se cumple.

Paciencia: es muy notorio el bajo promedio de esta característica, el maestro no tiene paciencia, sobre todo cuando los alumnos no entienden algún tema, se desespera, impactando negativamente su ánimo y motivación.

En cuanto a las demás características, los resultados obtenidos están arriba de la media y en general satisfactorios.

La conclusión más importante a la que he llegado, es que al maestro no se le elogia su trabajo, bueno o malo, el verdadero elogio estimula la creatividad, pues no solamente es útil para el maestro, sino que también fortalece las relaciones.

Ahora, ¿qué vamos a elogiar? Merecería verdadero elogio aquél maestro cuyas cualidades de carácter le llevan a alcanzar la efectividad en su clase. Este tipo de maestro, con su carácter:

✓ Inculca cualidades universalmente deseadas

✓ Desarrolla una buena moral para conducta

✓ Crea una buena actitud

✓ Define la respuesta de una persona

✓ Influye en otros para bien

✓ Provee una base para futuro liderazgo

✓ Fundamenta el éxito en la vida

Esto traerá como consecuencia una alta efectividad, una buena asistencia, responsabilidad personal y confiabilidad en el maestro.

5.2. Recomendaciones

Con los resultados obtenidos por el estudio, propongo las siguientes recomendaciones:

- ✓ Los maestros deben fijar objetivos, metas y planes de acción para su cátedra e involucrar a los alumnos, para de esta manera ser más productivo y eficaz dentro del aula.
- ✓ Los directivos de la institución deben evaluar los resultados y el desempeño de los maestros, para proporcionarles retroalimentación sobre los logros obtenidos, y comunicarles los planes de acción, aún de los resultados de los exámenes parciales.
 - ✓ Implementar un programa de incentivos y reconocimiento de logros en donde se premie de manera simbólica los logros del maestro, ya sea en especie o en forma económica.
 - ✓ Otra manera de aumentar la eficiencia del maestro es capacitándolo en forma permanente por instructores de la misma asignatura, pero de diferentes instituciones.

-
- ✓ Promover un curso práctico de cualidades de carácter, no sólo para maestros de Física, sino también para los maestros de las demás asignaturas, esto generará un alto nivel de satisfacción en los maestros de toda la institución, sin importar la antigüedad o escolaridad del mismo, al sentir preocupación por ellos por parte de la institución. Además este curso ayudaría no sólo a mejorar su rol de maestro en el aula, sino todas sus áreas como persona en la sociedad.

Este curso contendría ejemplos aterrizados de situaciones cotidianas en el aula, y la manera correcta sugerida de reaccionar ante ellas: falta de atención, deshonestidad del alumno ante una tarea o examen, etc.

BIBLIOGRAFÍA

Canal de la Julio

Diccionario de Sinónimos e Ideas Afines

CECSA, México, 1986.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 3° Constitucional

Gordon, Thomas

Maestros Eficaz y Técnicamente Preparados

Editorial Diana, México, 1982.

Gothard, Bill

Cualidades de Carácter

Manual de Principios Básicos para la Vida, 1997.

Kish, Leslie

Muestreo de Encuestas

Trillas, 1975.

OCDE-CERI

La Formación de Profesores en Ejercicio

NARCEA. S.A. de Ediciones Madrid, 1985.

Pequeño Larousse

Diccionario, 1991.

Schmelkes, Sylvia

Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas

SEP, Comisión Nacional de libros de textos gratuitos, 1995.

Villa, Aurelio

Perspectivas y Problemas de la Función Docente

NARCEA S.A. Ediciones Madrid, 1988.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Wilson, John D.

Cómo Valorar la Calidad de la Enseñanza

Ediciones Piados, Barcelona, 1ª. Edición, 1992.

GLOSARIO

Actitudes:	Juicios que evalúan objetos, personas o hechos.
Administración, Ciencias de la:	Conocimiento exacto y razonado de la forma de cuidar y dirigir una organización.
Cambio:	Hacer las cosas diferentes.
Cualidades de carácter:	Motivación interna para hacer lo correcto cueste lo que cueste.
Comunicación:	Transferencia y comprensión del significado.
Conceptualizar:	Sistema filosófico que defiende la realidad de las nociones abstractas en cuanto son conceptos de la mente.
Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos:	Ley fundamental del Gobierno Mexicano.
Curriculos escolares:	Conjunto de datos relativos a la situación escolar.
Decisiones:	Hecho de escoger entre dos o más alternativas.
Efectividad:	Real, verdadero, una autoridad efectiva.
Encuesta:	Reunión de opiniones recogidas por medio de un cuestionario para aclarar un asunto.
Enseñanza-Aprendizaje:	Arte de enseñar y adquirir el conocimiento.
Estamentos:	Grupo formado por aquellos que poseen la misma situación y disfrutan de los mismos privilegios.
Expectativa:	Espera fundada en probabilidades.

Filosofía,
Ciencias de la: Estudio racional del conocimiento humano.

Insumos: Factor de producción.

Metas: Acciones difíciles que conducen a un mejor desempeño.

Medio ambiente: Fuerzas que afectan el desarrollo de la organización.

Pedagogía,
Ciencias de la: Arte de instruir o educar al hombre.

Psicología,
Ciencias de la: Parte de la filosofía que trata del alma, sus facultades y operaciones.

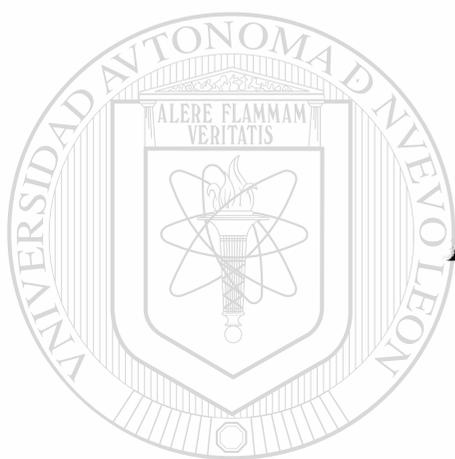
Retroalimentación: Dar a conocer el efecto de las palabras o actitudes de otra persona.

Sociología,
Ciencia de la: ciencia que estudia al hombre en sus relaciones con otros.

UANL: Universidad Autónoma de Nuevo León.

Valores: Convicciones básicas de un modo específico de conducta.

Visión 2006, UANL: Programa Rector de superación académica educativa de la UANL.



ANEXO 1

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Encuesta de evaluación al maestro

1. ¿Cómo evaluaría su habilidad para explicar la clase?
a) Excelente b) Muy buena c) Buena d) Regular e) Deficiente
2. ¿Considera que puede disciplinar al grupo sin alterarse?
a) Siempre b) Casi siempre c) Regularmente d) Casi Nunca e) Nunca
3. ¿En qué medida respeta usted a sus autoridades?
a) Siempre b) Casi siempre c) Regularmente d) Casi Nunca e) Nunca
4. ¿Se considera usted motivador a la reflexión y participación de sus alumnos?
a) Siempre b) Casi siempre c) Regularmente d) Casi Nunca e) Nunca
5. ¿Observa respeto de sus alumnos por la clase?
a) Siempre b) Casi siempre c) Regularmente d) Casi Nunca e) Nunca
6. ¿Considera que invierte todas sus energías para realizar las tareas que se le asignen?
a) Siempre b) Casi siempre c) Regularmente d) Casi Nunca e) Nunca
7. ¿En qué medida cumple usted con su asistencia a clase?
a) Siempre b) Casi siempre c) Regularmente d) Casi Nunca e) Nunca
8. ¿Cuánto tiempo de su clase diaria destina a la explicación del tema correspondiente?
a) 20 min. b) 40 min. c) 60 min. d) 80 min. e) 100 min.
9. ¿Desarrolla y explica los temas correspondientes a los objetivos del programa?
a) Siempre b) Casi siempre c) Regularmente d) Casi Nunca e) Nunca

10. ¿Interfiere con el desarrollo de su clase el aula sucia y los mesa-bancos en desorden?

- a) Siempre b) Casi siempre c) Regularmente d) Casi Nunca e) Nunca

11. ¿Cumple con lo que planeó hacer aún que requiera sacrificio?

- a) Siempre b) Casi siempre c) Regularmente d) Casi Nunca e) Nunca

12. Describa el trato para con sus alumnos:

- a) Excelente b) Muy buena c) Buena d) Regular e) Deficiente

13. Califique la confianza de sus alumnos en la exposición de su clase:

- a) Excelente b) Muy buena c) Buena d) Regular e) Deficiente

14. ¿El dominio del tema de su clase, impacta en el trabajo, honestidad y responsabilidad de sus alumnos?

- a) Siempre b) Casi siempre c) Regularmente d) Casi Nunca e) Nunca

15. ¿Motiva a sus alumnos a estudiar e investigar fuera de clase?

- a) Siempre b) Casi siempre c) Regularmente d) Casi Nunca e) Nunca

16. ¿Cuántas veces explicaría usted a sus alumnos un mismo tema en caso de duda?

- a) 1 b) 2 c) 3 d) 4 e) 5

17. ¿Cómo impactan los bajos promedios de los alumnos en su desempeño como maestro? Explique:

LISTADO DE FIGURAS

	Página
Figura 1 Dominio Propio	20
Figura 2 Respeto	21
Figura 3 Diligencia	22
Figura 4 Esmero	23
Figura 5 Confiabilidad	24
Figura 6 Seguridad	25
Figura 7 Paciencia	26
Figura 8 Diagnóstico del grado de satisfacción de los maestros	27

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN en las distintas áreas evaluadas por orden de efectividad.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

AUTOBIOGRAFÍA

Candidato para obtener el grado de Maestría en Ciencias de la Administración con especialidad en Relaciones Industriales.

Tesis: “Un modelo para incrementar la efectividad en los maestros de la materia de Física I de la escuela Preparatoria No. 2 de la UANL”.

Nombre: Jorge Arturo Pérez Páez

Edad: 55 años

Lugar de Nacimiento: Monterrey, Nuevo León.

Fecha de Nacimiento: 19 de Mayo de 1947.

Estado Civil: Casado

Padre: Raymundo Pérez Jacques

Madre: Antonia Páez de Pérez

Título: Ingeniero Civil

Universidad de Egreso: Universidad Autónoma de Nuevo León

Experiencia Profesional: 25 años dedicado a la construcción y mantenimiento residencial, y 15 años como maestro de la Preparatoria No. 2 UANL.

