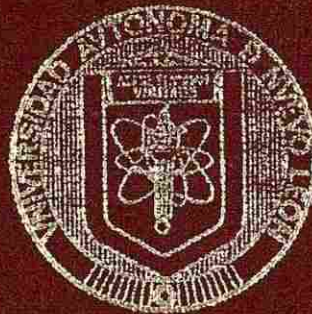


UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA

ESCUELA DE GRADUADOS



"ANALISIS DISCRIMINANTES DE LAS
CARACTERISTICAS DEL MAESTRO RANGO I"

TESIS

QUE CON OPCION AL TITULO DE
MAESTRIA EN PSICOLOGIA SOCIAL

PRESENTA

MYRIAM CHAPA GARZA

ASESOR: LIC. JOSE MA. INFANTE

MONTERREY, N. L.

MAYO DE 1985

TM

Z 7201

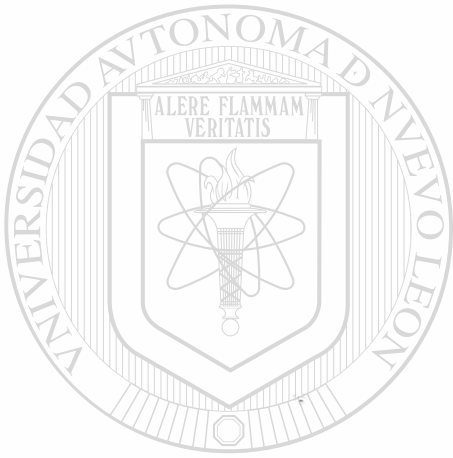
FPS

1985

Ch 3



1020074116



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

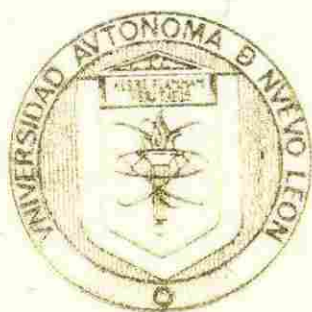
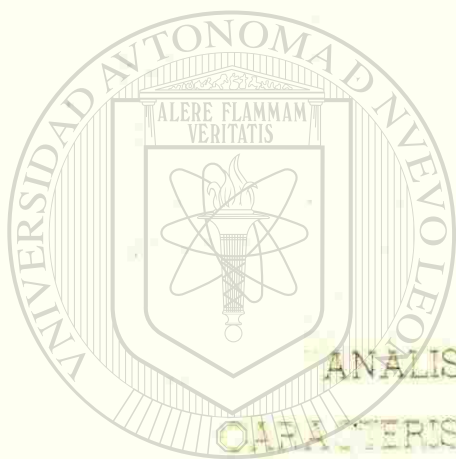


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE PSICOLOGIA

ESCUELA DE GRADUADOS



ANÁLISIS DISCRIMINANTES DE LAS
CARACTERÍSTICAS DEL MAESTRO BANGOR

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

TESIS

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
MAESTRIA EN PSICOLOGIA SOCIAL

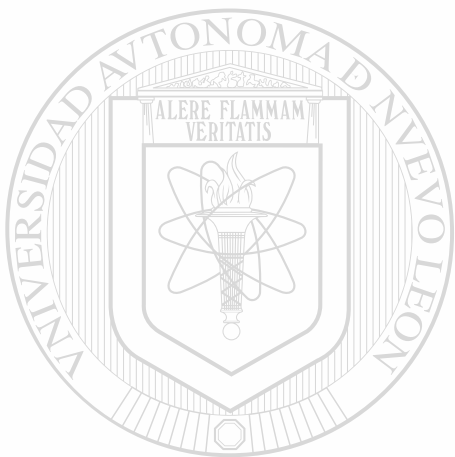
PRESENTA
MYRIAM CHAPA GARZA

ASESOR: LIC. JOSE MA. INFANTE

MONTERREY, N. L.

MAYO DE 1985

TM
Z7201
FP5
1985
Ch3



UANL

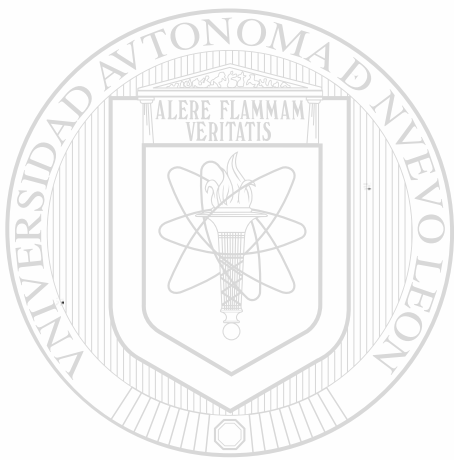
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



153162



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CON EL AGRADECIMIENTO DE
SIEMPRE:



UANL

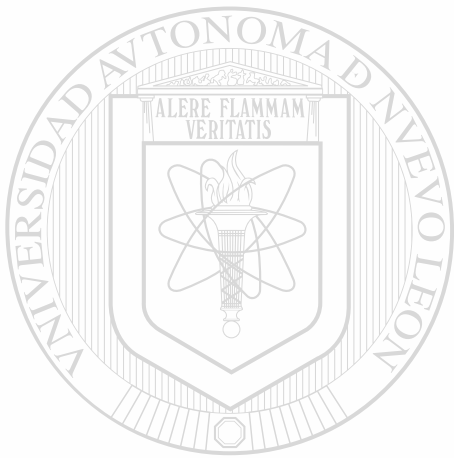
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

A MI MAESTRO

LIC. JOSE MA. INFANTE por la
asesoría y apoyo que hicieron
posible la realización del -
presente trabajo.



UANL

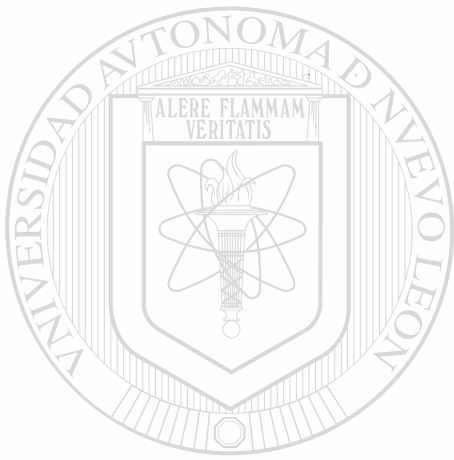
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

A MI COMPAÑERA Y AMIGA

LIC. IRMA SPARROW MORALES



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

A CARLOS EDUARDO

Por su ejemplo de ternura,
tenacidad y entusiasmo por
la vida.

A LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON



A LA INOLVIDABLE FACULTAD DE PSICOLOGIA

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

A MIS MAESTROS Y COMPAÑEROS

I N D I C E

- I. INTRODUCCION
- II. DEFINICION DEL PROBLEMA: LA EVALUACION DEL DOCENTE
- III. ANTECEDENTES (REVISION BIBLIOGRAFICA)
- IV. HIPOTESIS Y VARIABLES
- V. DISEÑO
- VI. MUESTREO
- VII. RECOLECCION DE DATOS
- VIII. METODOLOGIA PARA EL ANALISIS DE LA INFORMACION
- IX. RESULTADOS
- X. ANALISIS DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES
- XI. BIBLIOGRAFIA
- XII. ANEXOS:
 - 1.- CUESTIONARIOS
 - 2.- TABLAS
 - 3.- LISTADOS

I.- INTRODUCCION

Los sistemas para evaluar la ejecución de los individuos son parte importante de la administración, ya que gracias a ellos se juzga la efectividad del elemento humano. Sin embargo, estos sistemas no siempre son confiables, ya que su confiabilidad se deriva de la capacidad de las herramientas utilizadas para calificar a los individuos - discriminando la efectividad de la no efectividad.

Como se mencionara en el apartado de antecedentes del estudio en un gran número de universidades del mundo - promovidos por alguno de los elementos que intervienen en el proceso educativo (profesores, alumnos, y personal administrativo) se lleva a cabo la evaluación de la actividad docente del maestro. Un método que frecuentemente se sigue para cumplir con el propósito de la evaluación es -

pedir la opinión del alumno respecto al desempeño del maestro.

La evaluación de la efectividad de un maestro por parte de los alumnos es difícil, teniéndose que establecer para lograr este objetivo, las dimensiones dentro de las cuales se desarrolla la labor docente. Esto significa que debe enseñarse a los alumnos a evaluar, para que - una vez establecidos en su cultura los lineamientos de -- acuerdo a los cuales deben calificar al maestro, el alumno tenga la capacidad de hacerlo.

En el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) se ha implantado desde Enero de 1978 un sistema de evaluación basado en la opinión que -- del maestro tienen los alumnos en relación a los siguientes conceptos: nivel de enseñanza, cumplimiento, motivación, relación maestro-alumno, y exigencia.

Cada una de estas dimensiones conceptuales forma parte de un apartado especial en la encuesta de evaluación de maestros que se lleva a cabo al finalizar cada semestre en el ITESM.

La evaluación que recibe el maestro de sus alumnos es una retroalimentación directa sobre la actividad que desarrolló, siendo importante considerarla para su mejoramiento personal.

No obstante, algunas personas desconfían de que este tipo de herramientas sean consideradas en la evaluación de méritos del maestro, argumentando que los alumnos no tienen la responsabilidad suficiente para ser tomados en serio.

Sin embargo, pese al descontento que en algunas personas se genera existe un factor que salta a la vista y despierta el interés del investigador: Esto es, la consistencia en la medida del desempeño del maestro, ya que el maestro que es considerado eficiente por los alumnos, en un semestre determinado, con frecuencia mantiene su evaluación a través de los siguientes semestres, a pesar del cambio de alumnos, de cursos o de ambos. Encontrar --

los factores que determinan esta consistencia es el problema al que se enfoca esta investigación.

Dentro del proceso de evaluación del maestro del ITESM en la ejecución del maestro se clasifica por rangos, siendo el Rango I la opinión más favorable que de un maestro puede tener el alumno y Rango 7 la más desfavorable, conociendo que la ciencia avanza a través de las similitudes que encuentra en los fenómenos que le permiten comprender el orden que éstos guardan, la hipótesis principal de la que se parte en esta investigación es que deben existir características comunes propias de los maestros Rango I - que los diferencian de los maestro que no poseen este rango.

Una vez que el objetivo de la investigación se planteó claramente, el primer paso a realizar para su cumplimiento consistió en operacionalizar las dimensiones conceptuales en sus componentes más específicos para poder así determinar si estos componentes específicos eran compartidos en una medida suficiente por los maestros Rango I.

El operacionalizar estos conceptos fue una labor titánica en la que se contó con la colaboración tanto de maestros, como de alumnos de la institución quienes con gran entusiasmo proporcionaron sus opiniones y sugerencias y mantuvieron un espíritu de apoyo durante todo el proceso del estudio.

DATOS:

CONSTRUCCION
FACTORE PE

Cabe mencionar en este punto que todas las personas que intervinieron en la definición de las variables forman parte del ITESM esto hace probable que compartan una serie de valores, opiniones y actitudes sobre el desempeño del maestro, factor que puede influir seriamente en la generalización de los resultados obtenidos.

Otras de las limitaciones encontradas fue la dificultad para clasificar los indicadores de bueno y mal maestro dentro de las 5 dimensiones conceptuales. Dicha clasificación se menciona en el Apartado IV, Sección B que pertenece a definición de variables.

Dado que el estudio pretende encontrar las características del maestro Rango I que lo diferencian del maestro no Rango I y ya que los maestros no Rango I pueden ser clasificados en cuatro rangos diferentes (del 2 al 5) se pensó realizar un muestreo estratificado. Esto no pudo realizarse ya que el rango del maestro es información confidencial que no está disponible al público, como una medida ética dentro de la institución. Ante esta perspectiva se pidió la colaboración abierta de maestros y ellos dieron a conocer su rango, información que fué ratificada en los resultados obtenidos en la encuesta de opinión de los alumnos en la que los maestros que reportaron ser Rango I fueron evaluados como Rango I por más del 90% de sus alumnos.

Como ya se mencionó se tuvieron dos grupos de comparación. En cada grupo se evaluaron las características personales de los maestros a través de un cuestionario -- personal y la opinión que de él tenían sus alumnos a través de una encuesta general en la que se operacionalizaron las dimensiones conceptuales que ya se han mencionado.

La muestra estuvo formada por maestros de la División de Administración y Ciencias Sociales que cuenta con una planta de maestros de 53 , y un total de alumnos de 1,129. Se considera que la muestra obtenida es suficiente para ser representativa de esa población.

Para recopilar la información se contó con la colaboración de un equipo de encuestadores quienes recopilaron información en el salón de clase donde se aplicaron los dos cuestionarios uno para conocer las características -- personales del maestro que fue contestado por el mismo y el otro contestado por sus alumnos para evaluar la opinión que los alumnos tenían sobre él. Para que los alumnos -- contestaran el cuestionario el maestro abandonaba el salón de clases buscando de esta manera romper la presión de autoridad que su presencia podría tener sobre el alumnado. Para asegurar esta actitud por parte del maestro se sostuvo una entrevista previa a la aplicación en la -- que el maestro accedió voluntariamente a colaborar en el proyecto.

La fecha de aplicación escogida fue las dos semanas anteriores a los exámenes finales del semestre Agosto-Diciembre de 1983.

Dada la amplitud de la muestra (20 maestros y 645 alumnos) fue necesario apoyar el análisis de la información en paquetes estadísticos procesados computacionalmente. En este punto se contó con la asesoría directa del departamento de Ciencias Administrativas de la DACS. y con la supervisión del personal de Servicios Académicos del Centro Electrónico de Cálculo del ITESM.

Aunque el objetivo perseguido era encontrar las características diferenciales del maestro Rango I con el Maestro no Rango I, el análisis estadístico permitió establecer una función (ecuación discriminante), que puede tener valor predictivo sobre el desempeño del maestro.

Uno de los hallazgos principales, que se mencionarán en el apartado de Resultados y Conclusiones es la similitud obtenida entre los resultados de este estudio y la información Bibliográfica que se tenía sobre estudios semejantes y que se menciona en el apartado de Antecedentes.

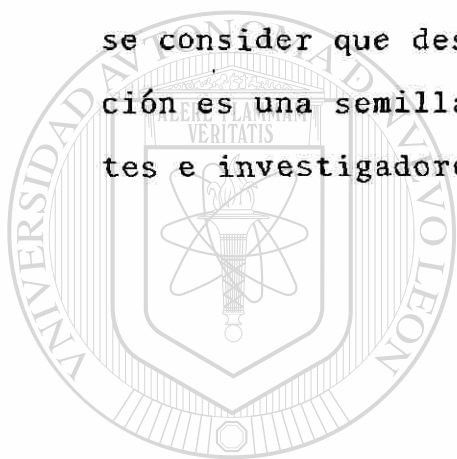
Este estudio se ha llevado a cabo contando con el apoyo de la institución estudiada (ITESM) y con la asesoría de los maestros de la Maestría en Psicología Social de la Facultad de Psicología de la UANL quienes han servido como ojo crítico resaltando aquellos aspectos en los -

que por estar el investigador inmerso en la cultura estudiada se perdía la objetividad; su dirección y buen juicio investigador fue moldeando a lo largo de los seminarios de investigación cursados el cuerpo del estudio que ahora se presenta.

Luego de esta introducción, se pasa a definir el problema de estudio, para después proporcionar un resumen sobre la información bibliográfica que se tiene disponible y que está relacionada con el problema que nos atañe. En el siguiente punto se mencionan en forma sintética las hipótesis que se quieren probar y se definen las variables que serán tomadas en cuenta. Todos los pormenores metodológicos se mencionan en los puntos de diseño, muestreo y recolección de datos. Se incluyó un punto titulado Metodología para el Análisis de la Información, ya que se consideró importante proporcionar información genérica sobre los paquetes estadísticos que se utilizaron para obtener los resultados. El apartado de resultados sigue al punto anterior, en este se presenta un resumen de los listados del Anexo 3, destacándose los puntos significativos. En las conclusiones se engloban todas las partes que componen este trabajo y que son congruentes con los hallazgos encontrados por otros investigadores, como podrá observarse existen semejanzas teóricas importantes entre los resultados obtenidos en el estudio y los reportados en otras

investigaciones. También se discutirá utilidad que este estudio presenta para la institución en relación a la capacitación del personal y para el mismo maestro en el mejoramiento de su desempeño.

Este trabajo no queda exento de todas las limitaciones a las que está sujeta la investigación social. Sin embargo se sabe también que en México este tipo de investigación relegada por cultura, comienza a abrirse paso, - se consider que desde este punto de vista esta investigación es una semilla que puede ayudar a futuros estudiantes e investigadores que deseen introducirse en el área.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

II.- DEFINICION DEL PROBLEMA: LA EVALUACION DEL DOCENTE

En la actualidad, numerosas universidades en el mundo cuentan con sistemas para evaluar la efectividad de sus maestros, demostrando un gran interés en preparar adecuadamente a sus alumnos. Estas instituciones desean que sus cátedras se impartan de acuerdo a un estándar de calidad superior.

Evaluar la conducta del maestro es posible, ya que posee las siguientes características:

1. Está sujeta a leyes (orden).
2. Puede ser estudiada experimentalmente.
3. Es observable y puede estar sujeta a medición.
4. Existen diferencias individuales en la conducta de los maestros. Estas explican los resultados diferenciales de su labor.
5. Es social por naturaleza, se ve afectada y afecta la conducta de los alumnos.
6. Su producto final (el aprendizaje de los alumnos) puede cuantificarse.

En el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) se lleva a cabo cada semestre la evaluación del desempeño de los maestros por los alumnos a través de una encuesta; de acuerdo a los puntajes obtenidos en ésta, se clasifica a los maestros en rangos, siendo el maestro "Rango I", el que de acuerdo con la apreciación de los alumnos tuvo un desempeño efectivo.

Se podría pensar, tomando en cuenta lo anterior, - que la evaluación de maestros dé como resultado rangos diferentes para cada maestro en cada semestre, dado que no se repite el mismo grupo de alumnos y que cada grupo tendrá exigencias diferentes al anterior. Sin embargo, resulta sorprendente que semestre a semestre los maestros "Rango I" conserven su rango, ya que ésto implica que son evaluados como maestros efectivos por todos los grupos.

Bajo esta perspectiva, el objetivo al que se enfoca esta investigación es la determinación de las características que diferencian al maestro Rango I en comparación con los maestros de otros rangos; tomando como base los criterios de evaluación del maestro que tiene el ITESM.

De tal manera, los maestros podrán conocer cuáles son las variables que influyen para que el alumno lo califique como buen maestro (Rango I), abriendo un panorama hacia una capacitación más efectiva del personal docente.

III.- ANTECEDENTES

El desempeño efectivo del maestro es una preocupación de muchas instituciones educativas en el mundo; dichas organizaciones desearían contar con un cuerpo de maestros altamente calificados y comprometidos con su labor. Para lograr este objetivo han desarrollado métodos de evaluación del desempeño del maestro. Estos métodos varían entre ellos en cuanto a:

- A) Los objetivos específicos que persiguen.
- B) La forma en que se realiza la evaluación.
- C) El elemento interesado que promueve la investigación.
- D) Los factores que se toman en cuenta para realizar la evaluación.

Se analizan a continuación estos puntos:

A) Los Objetivos Específicos que Persiguen

Para Mathews (1975), los objetivos "tienden a caer en tres temas principales: (1) proporcionar al cuerpo de maestros, retroalimentación colectiva de parte de los estudiantes, sobre sus cursos y aspectos de su instrucción; (2) proporcionar a los estudiantes una opinión generalizada sobre cursos específicos e instructores, para usarlos como información con fines de inscripción; y (3) proporcionar a la administración académica en todos sus niveles

una evaluación para fines de consolidación, promoción y niveles de salario". (P. A-31).

Kenneth Eble (1974) menciona solo 2 objetivos: (1) proporcionar un juicio sobre la efectividad de los maestros como una parte de su competencia y (2) proporcionar al maestro medios para desarrollar su propia habilidad" (pp. 15-16).

En este momento se podría afirmar que los objetivos de la evaluación no están desligados de las otras variables que les dieron forma, se ve que están altamente correlacionados con el elemento que promueve la evaluación pudiendo encontrarse diferencias muy grandes respecto a los factores que se toman en cuenta y la forma en que se realiza la evaluación.

B) La Forma en que se Realiza la Evaluación

Respecto a este punto, Kenneth Eble (1974) menciona seis formas para evaluar la efectividad de un maestro. ®

Estas se enumeran a continuación:

- 1.- Visitas al salón de clases.
- 2.- Autoapreciación.
- 3.- Materiales e información del curso.
- 4.- Aparatos de grabación.
- 5.- Enseñanza por equipos. (Un grupo de maestros observa el desempeño del maestro en el salón de clases.
- 6.- Opinión de los estudiantes.

Cabe observar en este punto que la "opinión de los alumnos" es un método que ha sido puesto en práctica por muchos investigadores. Estos reportan conclusiones muy interesantes que pueden servir como base para quienes inician su labor docente o para aquellos maestros experimentados que desean mejorarla. Don Hamacheck (1969) recopila un conjunto de investigaciones sobre la efectividad del maestro que se han realizado teniendo como factor de evaluación la opinión de los alumnos. Kenneth Eble citado por Hamacheck (1969) las clasifica de acuerdo a las siguientes dimensiones:

1. Incrementa las posibilidades de que se reconozca y recompense la calidad de la enseñanza.
2. Proporciona un medio de participación entre estudiantes y maestros.
3. El apoyo de la evaluación del estudiante es un indicador, en donde la administración de la institución reconoce la importancia de la participación del estudiante en la determinación de las metas y prácticas educativas.

La opinión del alumno respecto al maestro ha sido tomada en cuenta por numerosos investigadores que a través del tiempo han tratado de determinar cuáles son las variables que caracterizan al maestro efectivo.

Don Hamacheck (1969) recopila un conjunto de investigaciones sobre la efectividad del maestro clasificándolas de acuerdo a las siguientes dimensiones:

- 1.- Características personales.
- 2.- Procedimientos instruccionales y estilos de interacción.
- 3.- Percepción de sí mismo.
- 4.- Percepción de los demás.

1.- Características Personales:

En cuanto a las características personales se observa lo siguiente:

Hart citado por Hamacheck (1969) encontró que el 51% de los alumnos considera mejores maestros a quienes ayudan en el trabajo escolar, explican las lecciones en forma clara y proporcionan ejemplos. El 40% de los alumnos respondió favorablemente a maestros con sentido del humor.

Witty y Bousfield citados por Hamacheck (1969) demuestran que cuando los maestros conocen su material la diferencia la marca su estilo personal de comunicación; este estudio fue realizado con estudiantes de High School y College.

Cogan citado así mismo por Hamacheck (1969) encontró que los maestros considerados y cálidos tienen alumnos más participativos en las clases de arte en High School. Reed - citado también por Hamacheck (1969) encontró que los maestros cálidos afectan favorablemente el interés de sus alumnos en lo que a ciencias se refiere.

Heil, Powel y Feifer citados por Hamacheck (1969) comparando varias combinaciones de personalidad de la relación maestro-alumno encontraron que los maestros bien - integrados (saludables, flexibles, positivos) son más efectivos con todos los tipos de estudiantes.

Sapulding citado por Hamacheck (1969) encontró que el concepto de sí mismo de los niños de escuela elemental tiende a ser más alto y más positivo en los salones en los cuales el maestro es "socialmente integrador" y "soporta con ejemplos el aprendizaje".

Hamacheck (1969) concluye lo siguiente: "Los maestros efectivos parecen ser "humanos" en el sentido completo de la palabra. Tienen sentido del humor, entusiasmo, empatía, son más democráticos que autocráticos y aparentemente son más capaces de relacionarse en forma fácil y natural con los estudiantes ya sea de persona a persona o como grupo en general. Sus salones son el reflejo de las operaciones de una empresa en miniatura en el sentido de que son más abiertos, espontáneos y adaptables al cambio".

2.- Procedimientos Instruccionales y Estilos de Interacción

Respecto a los procedimientos de instrucción y los estilos de interacción se ha encontrado lo siguiente:

Flanders citado por Hamacheck (1969) encontró que el logro y las actitudes son superiores en los salones en los que los maestros no se apegan a un patrón instruccional, excluyendo otras posibilidades; es decir, tiene la capacidad de variar sus estilos de interacción.

Barr citado por Hamacheck (1969) descubrió que los buenos maestros usan más libros fuera del texto y asignan más proyectos (problemas-casos) enriqueciendo con otras - referencias.

Stern citado por Hamacheck (1969) revisó 34 estu-- dios comparando la instrucción no directiva con la direc-- tiva encontrando lo siguiente:

La instrucción no directiva propicia cambios más - favorables que la directiva.

En el salón de clase los buenos maestros reflejan más la siguientes conductas:

a) Tendencia a ser flexibles. Directo o indirecto, según lo requiera la situación.

b) Una habilidad para comprender los puntos de vista de los alumnos.

c) Habilidad para "personalizar" su enseñanza.

d) Tendencia a experimentar, probar cosas nuevas.

e) Habilidad de hacer preguntas en lugar de ser él quien responda siempre.

f) Conocimiento sobre desarrollo humano.

g) Usa buenos procedimientos de evaluación.

h) Provee ayuda en estudios finales.

i) Reflexión y actitud apreciativa (evidenciada -- por comentarios, sonrisas, etc.).

j) Uso de una forma de enseñanza conversacional -- (su estilo es fácil e informal).

3.- Percepción de Sí Mismos:

En cuanto a la percepción de sí mismos Ryan (1960) encontró que los maestros emocionalmente estables:

a) Usan más frecuentemente sus confidencias personales y optimismo como factor determinante de ellos mismos.

b) Gustan del contacto con otras gentes.

c) Expresan su interés en entretenimientos (pasatiempos).

d) Reportan las actividades placenteras de su infancia.

Combs citado por Hamacheck (1969), en su libro "La educación profesional del maestro", llega a las siguientes conclusiones respecto a los maestros efectivos:

a) Se ven a sí mismos identificados con la gente - (no se aíslan).

b) Se sienten a sí mismos adecuados. No se ven a sí mismos incapaces de solucionar problemas.

c) Se sienten dignos de confianza.

d) Se ven a sí mismos queridos, gustados y atractivos (desde el punto de vista personal).

e) Se sienten valiosos, se ven a sí mismos dignos e íntegros.

Hamacheck (1969) reporta que hay evidencia clínica que indica que cualquier persona es más apta para ser feliz, más productiva y efectiva cuando es capaz de verse a sí misma fundamental y básicamente "suficiente".

4.- Percepción de los Demás:

Respecto a la percepción de los demás, Ryan (1960) encontró que los maestros efectivos poseen rangos superiores respecto a los siguientes puntos:

- a) Una opinión más favorable de los alumnos.
- b) Una opinión más favorable de la conducta democrática dentro del salón de clases.
- c) Opiniones más favorables sobre administradores y colegas.
- d) Muestran expresión de agrado por el contacto personal.
- e) Tienen estimaciones más favorables de las personas en general.

No se puede olvidar que al ser la opinión de los alumnos una variable fuera del control de la administración, existen muchos problemas al tratar de implementar un procedimiento de evaluación basados en este punto; algunos de estos problemas son:

- 1.- Existencia de represalias de parte del maestro.
- 2.- Presentación de soborno.
- 3.- Venganzas personales de parte de los alumnos.
- 4.- Falta de colaboración para responder las encuestas.

Estos problemas no son insuperables pero deben de tomarse en cuenta desde el momento en que se diseña el procedimiento de evaluación.

Por otro lado, conocer la opinión que el alumnado tiene sobre el desempeño del maestro es un proceso de retroalimentación que aporta de acuerdo a Eble (1974) las siguientes ventajas:

- Incrementa las posibilidades de que se reconozca y recompense la calidad de la enseñanza.
- Proporciona un método de participación entre estudiantes y maestros.

El apoyo de la evaluación del estudiante es un indicador, en donde la administración de la institución reconoce la importancia de la participación del estudiante en la determinación de las metas y prácticas educativas (p. 17).

C) El Elemento Interesado que Promueve la Investigación.

En este punto se sitúan los elementos componentes del sistema educativo:

- El alumnado.
- Los maestros.
- La administración.

Si combinamos las variables de: objetivos que persigue, forma en que se realiza y parte que promueve la evaluación, nos resulta una tabla que puede ser utilizada para definir claramente el sistema de evaluación que se está utilizando, esto puede observarse en la Tabla 1.

TABLA 1

| Quién Promueve | Como se Realiza | | Visitas al Salón de Clases | Autoapreciación | Material de Información para el Curso | Aparatos de Grabación | Enseñanza por Equipos | Opinión de los Estudiantes |
|----------------|--|--|----------------------------|-----------------|---------------------------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------------|
| | O b j e t i v o s | | | | | | | |
| Alumnos | Retroalimentación sobre el desempeño del maestro | | | | | | | |
| | Información sobre cursos e instructores | | | | | | | |
| | Evaluación, para consolidación, promoción y niveles de salario | | No se aplica | | | | | |
| Maestros | Retroalimentación sobre el desempeño del maestro | | | | | | | |
| | Información sobre cursos e instructores | | | | | | | |
| | Evaluación para consolidación, promoción y niveles de salario | | No se aplica | | | | | |
| Administración | Retroalimentación sobre el desempeño del maestro | | ITESM | | | | | |
| | Información sobre cursos e instructores | | | | | | | |
| | Evaluación para consolidación, promoción y niveles de salario | | | | | | | ITESM |

Cada uno de los diferentes tipos de evaluación, tiene sus inconvenientes propios, así como sus aciertos, siendo una responsabilidad de las instituciones que los aplican velar por que estos procedimientos contribuyan a maximizar los esfuerzos de los elementos que forman el sistema educativo para que puedan lograrse los objetivos del sistema como un todo, buscando siempre el crecimiento y superación de los individuos que los forman.

Como puede observarse el problema que atañe a esta investigación está circunscrito por las siguientes variables:

- 1.- Es un método de evaluación promovido por la administración.
- 2.- Realizado a través de encuesta de opinión.
- 3.- Con fines administrativos de consolidación, promoción, ascensos, aumentos de sueldo, etc.

D) Los Factores que Toman en Cuenta para Realizar la Evaluación

Por lo que se refiere a las áreas o factores que se evalúan más frecuentemente, Seldin (1975) realizó una interesante investigación que presentó en la Primera Conferencia Internacional sobre Mejoramiento de la Enseñanza Universitaria en Heidelberg (Mayo de 1975). Este autor, apoyado en un estudio realizado por Astin y Lee (1966) para The American Council on Education, hace una réplica en

1974 y logra un análisis comparativo en el que no sólo se observan los factores más importantes que se utilizan en las universidades norteamericanas para la evaluación de profesores; sino que, además, muestra tendencias de los cambios que se presentaron en el transcurso de los ocho años. En la Tabla 2 presentamos los resultados reportados por Seldin.

En los resultados reportados por Seldin (1975) se puede observar que el principal factor mencionado consistentemente en los dos estudios y con una marcada diferencia con todos los demás es Enseñanza en el salón de clase. No obstante que este factor ya era el más frecuentemente mencionado en 1966 -97.6%-; en 1974, vuelve a aparecer y con una significativa tendencia de incremento -99.3, con una t de 2.36.

Paradójicamente, parece ser que los dos factores considerados como más importantes en el último reporte -- Enseñanza en el salón de clase y asesoría a alumnos --, son los dos factores más difíciles de evaluar de toda la serie. No obstante la gran cantidad de intentos que se han diseñado, se siguen provocando serias y abundantes críticas, principalmente relacionadas con faltas de exactitud, confiabilidad y validez de las técnicas de evaluación y con serias fallas en la metodología, principalmente relacionados con la forma de establecer el "rapport" y con representatividad de la muestra.

TABLA 2.- Prueba t de las diferencias en porcentajes de los Principales Factores citados por los Directores Académicos al evaluar la actuación general de los Profesores. Datos obtenidos por Seldin (1974) y Astin y Lee citados por Seldin --- (1974).

| <u>Factores</u> | <u>1966</u> <u>(N=484)</u> <u>Porcentaje</u> | <u>1974</u> <u>(N=410)</u> <u>Porcentaje</u> | <u>t</u> |
|---|--|--|----------|
| Enseñanza en el salón de clase | 97.6 | 99.3 | 2.36 |
| Investigación | 31.7 | 22.2 | 3.24 |
| Publicaciones | 24.5 | 17.1 | 2.75 |
| Servicio público (extensión) | 16.1 | 12.9 | 1.37 |
| Actividades en sociedades profesionales | 23.9 | 15.8 | 3.08 |
| Asesoramiento de alumnos | 46.8 | 68.8 | 6.85 |
| Trabajos en comités del Campus | 32.6 | 49.5 | 5.21 |
| Antigüedades en la posición actual | 59.9 | 54.4 | 1.66 |
| Atributos personales | 61.3 | 53.2 | 2.59 |

t. 05 = 1.96

t. 01 = 2.57

IV.- HIPOTESIS Y VARIABLES

A) HIPOTESIS

1. Hipótesis General:

Si los maestros son evaluados en Rango I por los alumnos, debe existir una similitud entre ellos en el resultado global obtenido para las características de motivación, exigencia, cumplimiento, método de enseñanza y relación maestro-alumno, tomando cada una de éstas por separado.

2. Hipótesis Derivadas:

a) Primera Hipótesis: Si los maestros son evaluados en Rango I por los alumnos debe existir además de la igualdad de un resultado global, la tendencia a destacar en algunas características.

b) Segunda Hipótesis: Los maestros evaluados en Rango I obtendrán calificaciones homogéneas para los factores que componen a cada una de las dimensiones específicas.

c) Tercera Hipótesis: Si los maestros son evaluados en Rango I por los alumnos debe existir homogeneidad porcentual mayor o igual que el 70% respecto a procedimientos académicos.

3. Contra Hipótesis: El Rango I obtenido por los maestros en la encuesta de alumnos depende de una combinación no uniforme de calificaciones obtenidas por cada uno

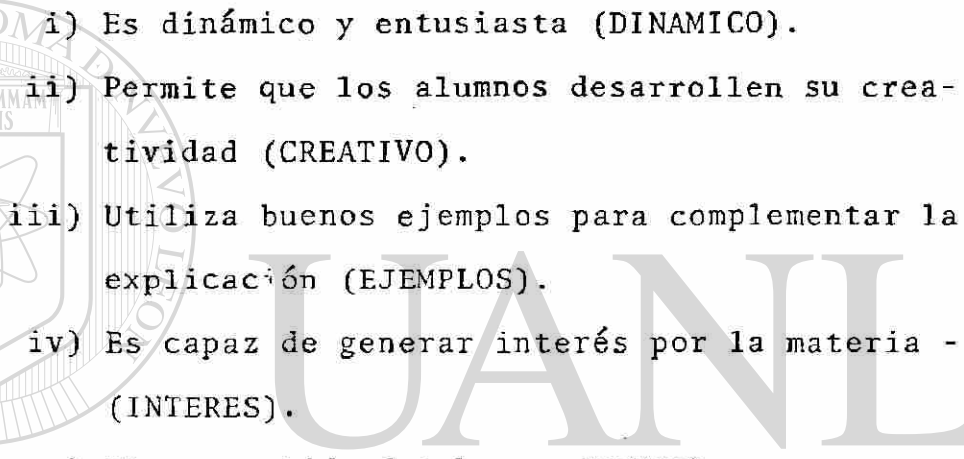
de ellos en los aspectos de exigencia, motivación, cumplimiento, método de enseñanza, y relación maestro-alumno.

B) VARIABLES

1. Variables Independientes:

a) Motivación

(MOTIVA)

- 
- i) Es dinámico y entusiasta (DINAMICO).
 - ii) Permite que los alumnos desarrollen su creatividad (CREATIVO).
 - iii) Utiliza buenos ejemplos para complementar la explicación (EJEMPLOS).
 - iv) Es capaz de generar interés por la materia - (INTERES).
 - v) Tiene sentido del humor (HUMOR).
 - vi) Genera en los alumnos nuevos puntos de vista para enjuiciar la realidad (P. VISTA).
 - vii) Tiene capacidad para hacer preguntas que hagan surgir discusión (CAPAZ).
 - viii) Crea en sus alumnos la necesidad de asistir a sus explicaciones (NECESITA).

b) Exigencia

(EX)

- i) Exige a los alumnos rendir al máximo (RENDIM).
- ii) Es justo al calificar (JUSTICIA).

- iii) Diseña los exámenes exclusivamente con lo -- visto en clase (DISEÑO EX).
- iv) Mantiene la disciplina en clase (DISCIPLA).
- v) Pone exámenes rápidos (EX RAPS).
- vi) Diseña exámenes conforme a los objetivos del curso (DISEXAM).
- vii) Encarga demasiado material (MATERIAL).
- viii) Toma lista (TOM).

c) Cumplimiento

(CUM)

- i) Prepara su clase con anticipación (PREPARA).
- ii) Falta a clases (FALTIS).
- iii) Entregó el programa del curso al inicio del semestre (PROGRAM).
- iv) Cumple con el programa analítico del curso -

(CUM).

- v) Se apega a los reglamentos del Instituto - - ® (APEGADO).

- vi) Revisa los exámenes con prontitud (REVISION).

d) Método de Enseñanza

(ENSEÑAN)

- i) Se expresa en forma clara y sencilla (EXPRESAR).
- ii) Es ordenado para presentar sus clases (ORDENADO).
- iii) Explica la utilidad práctica de los conceptos vistos en clase (APLICA).

- iv) Sus explicaciones son repetitivas y monótonas (MON).
- v) Emplea escritura clara (CLA).
- vi) Tiene habilidad para aclarar dudas (ACLARA).
- vii) Está bien preparado para impartir su clase (PREPARA).
- viii) Enseña a los alumnos a ser objetivos y buenos críticos (OBJETIVO).
- ix) Mejora en sus alumnos los criterios para resolver problemas (CRITERIOS).
- x) Utilización de apoyos logísticos (material didáctico) (MATUSADO).
- xi) Utilización del texto y/o material complementario para exponer la clase (EXPO).
- xii) Deja la exposición en manos de sus alumnos (EXPOAL).

e) Relación Maestro-Alumno

(RELMAEAL)

- i) Trata a sus alumnos con respeto (TRATO).
- ii) Es sarcástico y se burla de sus alumnos (SARCASTICO).
- iii) Está dispuesto a ayudar a los alumnos que lo solicitan (AYUDA).
- iv) Toma en cuenta la opinión del alumno (OPINA).
- v) Es accesible (ACCESO).

vi) Demuestra preferencias entre los alumnos - -
(PREFIERE).

vii) Mantiene relación cordial con los alumnos --
(REL).

Las variables "a" a la "e" se evaluarán a través de un cuestionario, la ponderación otorgada a cada respuesta para cada una de las preguntas aparece en la parte superior de la sección de respuesta, solo los puntajes invertidos, se incluyen en la pregunta correspondiente dentro de los paréntesis (Ver Anexo 1).

2. Variables Dependientes:

Rango del maestro, clasificación de acuerdo a la evaluación de los maestros realizada por alumnos del ITESM - (Rango).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

NOTA: La palabra o siglas que aparece entre paréntesis -
enseguida de cada variable es el nombre que esta -
variable tiene en el programa (Ver Anexo 3, pág. 1).

V.- DISEÑO

- A) Diseño: Diseño ex post-facto.
- B) Tipo de Estudio: Estudio transversal.
- C) Unidad de Análisis: Individuos.
- D) Descripción General:

1. Primera Fase

* Estudio exploratorio-descriptivo:

- Herramienta: cuestionario.

- Unidad de Análisis: maestros y alumnos del --
ITESM.

- Propósito:

- a) Alcanzar mayor comprensión del problema.
- b) Sondear la factibilidad del proyecto.
- c) Operacionalizar posteriormente la herramien

ta de medición básica utilizada para la se
gunda fase.

2. Segunda Fase

* Estudio descriptivo-explicativo:

- Herramienta: cuestionario.

- Unidad de Análisis: maestros y alumnos del -
ITESM.

- Propósito:

- a) Determinar las características del maestro Rango I.
- b) Determinar los métodos didácticos empleados por el maestro Rango I en el proceso enseñanza-aprendizaje.

E) Proceso. - Conforme al objetivo básico de este estudio que pretende identificar las características comunes del maestro Rango I, comparado con los maestros clasificados en otros rangos, se llevó a cabo el siguiente proceso:

1.- Identificación de los indicadores para cada dimensión conceptual establecida previamente (exigencia, motivación, cumplimiento, enseñanza, y relación maestro-alumno).

a) A través de indicadores obtenidos en la revisión bibliográfica.

b) A través de la unidad de análisis de este mismo estudio.

Para implementar el punto (b) se diseñó un cuestionario de preguntas de ensayo con el que fueron

encuestados un total de 200 alumnos y entrevistados un grupo de 12 maestros del ITESM. Las tablas con el análisis de la información de esta fase pueden observarse en el Anexo 2.

2.- Recolección de información para la prueba de hipótesis:

a) Herramientas:

- Cuestionarios para maestros que proporcionan los datos demográficos de los mismos.
- Cuestionarios para los alumnos que proporcionen las características con las que lo identifican al maestro.

Este cuestionario fue construido con los datos obtenidos en la Prueba Piloto.

b) Entrevistadores:

Equipo de 5 estudiantes del ITESM de la carrera de Licenciado en Administración de Personal del Séptimo y Octavo Semestres.

c) Método:

Determinada la muestra se entrevistaron personalmente a cada maestro para pedirle la información necesaria y obtener su autorización para encuestar a sus alumnos en sus grupos de clase.

La aplicación de encuestas a los alumnos se realizó dos semanas antes de los exámenes finales del semestre Agosto-Diciembre/1983 considerando que el conoci-

miento del maestro por el alumno en esa fecha era el justo para garantizar que los alumnos tengan una idea clara del maestro que les estaba impartiendo el curso y pudieran así proporcionar información sobre la escala de maestro "excelente-pésimo" además de dar las características con que asocian su evaluación.

VI.- MUESTREO

La población a partir de la cual se obtuvo la muestra posee las siguientes características:

- 1) Está formada por maestros de DACS del ITESM.
- 2) Los maestros difieren entre sí en los siguientes factores:
 - a) Preparación académica.
 - b) Experiencia docente.
 - c) Sexo.
 - d) Capacitación recibida en el área docente.

Se siguió un muestreo de cuotas en el que la variable clasificatoria es el rango del maestro.

De acuerdo con Boyd (1983) el muestreo por cuotas es la técnica de muestreo sin probabilidad más comúnmente usada. Su complejidad es varia

ble y sigue tres pasos básicos:

- 1°. Selección de las características de control.
 - 2°. Distribución de la muestra entre las células.
 - 3°. Selección de los componentes de la muestra.
- 3) El tamaño de la población de maestros de DACS es de 141 maestros tanto de planta, como auxiliares (REF.: RHINRE 10, Semestre Enero a Mayo de 1983).

Posteriormente se determinó contar con 10 maestros Rango I y 10 no Rango I. Esto implica que se tomó en consideración un 14% de la población global de Maestros de DACS y un 645 al/total al DAC. de la población de alumnos. Por lo que se consideró que la muestra es representativa del universo del que ha sido tomada.

Se conoce que la proporción de maestros Rango I es inferior a la de maestros no Rango I pero por razones de conveniencia se decidió que el número de maestros Rango I y no Rango I fuera idéntico, a pesar de que estadísticamente el número de maestros Rango I podría ser inferior.

La muestra quedó formada por 20 maestros y 645 alumnos distribuidos de la siguiente forma:

| | <u>Número de Maestros</u> | <u>Número de Alumnos</u> |
|------------|---------------------------|--------------------------|
| Rango I | 10 | 310 |
| No Rango I | <u>10</u> | <u>335</u> |
| | 20 | 645 |

VII.- RECOLECCION DE DATOS

- A) Herramienta: Cuestionario.
- B) Número de Formas de Cuestionarios: Tres
- C) Descripción de Cuestionarios:

1. Forma A

a) Forma de aplicación:

- Para alumnos: autoadministrado.
- Para maestros: entrevista.

b) Objetivo: determinar los indicadores para las -
dimensiones conceptuales.

c) Número de preguntas: siete preguntas de ensayo.

d) Tiempo necesario para su aplicación: 20 minutos.

e) Modelo: (Ver Forma A de cuestionario, Anexo 1).

2. Forma B

A) Forma de aplicación:

- Para maestros: entrevista.

b) Objetivo: identificar los factores demográficos
de los maestros.

c) Número de preguntas: seis preguntas de opción -
múltiple y dos preguntas de contingencia.

d) Tiempo necesario para su aplicación: 15 minutos.

e) Modelo: (Ver Forma B de cuestionario, Anexo 1).

3. Forma C

- a) Forma de aplicación:
 - Para alumnos: autoadministrado.
- b) Objetivo: determinar el rango y las características de los maestros.
- c) Número de preguntas: 10 preguntas en matriz con un total aproximado de 45 ítems; y 5 preguntas para determinar factores demográficos.
- d) Tiempo necesario para su aplicación: 35 minutos.
- e) Modelo: (Ver Forma C de cuestionario, Anexo 1).

4. Entrevistadores

El grupo de entrevistadores estuvo formado por 5 - estudiantes del ITESM del último año escolar de la carrera de Licenciado en Administración de Personal. Estos estudiantes han participado anterior-

mente en otros estudios de investigación y terminaron el curso de seminario avanzado de investigación

que ofrece el ITESM.

El equipo de entrevistadores está familiarizado -- con el sistema de evaluación para maestros que actualmente se utiliza en el Instituto, lo cual facilita el entendimiento y la comprensión de este estudio. Trabajaron bajo la supervisión directa de la Lic. Myriam Chapa.

VIII.- METODOLOGIA PARA EL ANALISIS DE LA INFORMACION

La operacionalización de las dimensiones conceptuales (motivación, enseñanza, cumplimiento, exigencia y relación maestro-alumno) llevó a tener una cantidad considerable de variables, de tal manera que se hizo necesario utilizar paquetes estadísticos a través de sistemas computarizados para analizar la información recolectada.

Los paquetes estadísticos utilizados fueron el SPSS (Statistical Package for Social Sciences) y el SAS (Statistical Analysis System). Estos paquetes proporcionan una valiosa ayuda en la labor de cálculo. Para que esto sea posible las variables se someten a una codificación especial, la que es alimentada a la computadora. (La codificación de las variables como ya se mencionó en el apartado IV-B de definición de variables, aparece en la parte superior del cuestionario en el Anexo 1).

Por la complejidad del estudio, se sabía que el diseño del cuestionario no permitiría un tratamiento estadístico único, sino que sería necesario someter algunas preguntas a un tratamiento específico, esto implica más trabajo para el investigador, pero también proporciona mayor información y claridad en los resultados.

Los procedimientos estadísticos utilizados fueron: Análisis discriminante, distribución de frecuencias y prueba de Hipótesis (Prueba Z).

A) Análisis Discriminante

El análisis discriminante es un procedimiento estadístico semejante a la regresión. En el sentido de que trabaja con las varianzas de las variables para poder determinar la función discriminante. Dicha función es una ecuación en la que las variables que por su comportamiento (después de ser sometidas a el análisis de mínimos cuadrados) guardan un orden específico que estadísticamente ayuda a explicar el fenómeno bajo estudio, son incluidas en la ecuación. La función discriminante permite clasificar a los grupos diferenciales y proporciona una valiosa herramienta predictiva del desempeño.

El análisis está registrado en el Listado 1 del -- Anexo 3. En las páginas 1 y 2 aparecen la lista de variables que se alimentaron a la máquina. En la página 4 y 5 se tiene la media y la desviación estándar de las variables que se tomaron en cuenta en este análisis. En las siguientes páginas, aparecen una serie de estadísticas indispensables para llegar a la determinación de la función discriminante.

En este análisis se incluyen todas las variables del cuestionario de maestros y todas las del cuestionario del alumno con excepción de:

- El material utilizado por el maestro (MATUSADO).
- La carrera del alumno.
- Las dimensiones globales:
 - * Motivación (MOTIVA).

- * Enseñanza (ENSEÑAN).
- * Cumplimiento (CUM).
- * Exigencia (EX).
- * Relación maestro-alumno (RELMAEAL).

Cada una de éstas recibió un trato especial.

B) Distribución de Frecuencias

Una distribución de frecuencias, indica el comportamiento que sigue una variable dentro de los límites cuantitativos que le son propios. Tiene la ventaja de poder ser expresado en forma gráfica, ilustrándose la frecuencia de aparición de una variable.

Por medio de SAS, se calculó la distribución de -- frecuencias del material usado por cada tipo de maestro. (Ver Anexo 3, Listado 2). También se utilizó este procedimiento para conocer la distribución por carrera que tienen tanto los maestros Rango I como los No Rango I.

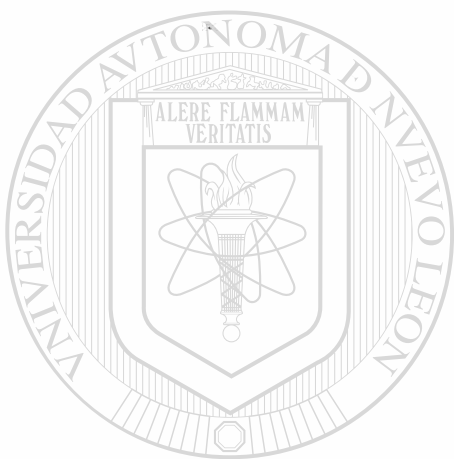
C) Tablas Cruzadas

Este procedimiento se utiliza cuando se quiere analizar como responde una población al efecto de 2 variables conjuntas. En este caso nos interesaba saber como respondía cada una de las categorías conceptuales primarias en relación a la variable Rango del Maestro.

Se utilizó SAS para obtener distribuciones cruzadas de las variables de motivación, enseñanza, cumplimiento, exigencia y relación maestro-alumno por el rango del maestro (Ver listado 4 Anexo 3).

D) Prueba de Significancia Estadística Z

Se utilizó la prueba de significancia estadística entre 2 medias muestrales Z o normal, para probar si existía diferencias significativas para las categorías conceptuales globales de enseñanza, motivación, exigencia, cumplimiento y relación maestro-alumno entre los maestros Rango I y No Rango I.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

IX.- RESULTADOS

Los resultados obtenidos como ya se mencionó en el apartado de metodología para el análisis de la información se clasificaron en tres tipos de acuerdo con el procedimiento estadístico seguido.

A) ANALISIS DISCRIMINANTE

El objetivo de someter la información a un análisis discriminante, es poder determinar las variables que realmente contribuyen a diferenciar al maestro Rango I del maestro No Rango I. . Aquellas variables, que quedan dentro de la función discriminante serán las que ayudarán a clasificar a los maestros. En la tabulación del cuestionario por seguir un proceso ordenado las opiniones positivas sobre el desempeño del maestro se calificaron como 1 y a las negativas se les asignó el valor más alto de la variable, esto se ejemplifica a continuación.

En su opinión el maestro es:

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS
Excelente (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) pésimo

El estar trabajando con las calificaciones ordenadas de esta manera implica que conforme disminuye el valor numérico de una variable, esta tiene un valor superior en la ejecución del maestro.

Si se quiere clasificar en 2 grupos diferentes en función del Rango a los maestros es necesario contar con una línea divisoria que permita la discriminación; esta -

línea se obtiene a través de la ecuación obtenida como --
función discriminante. Sustituyendo los valores que las
variables tienen para cada uno de los grupos y multipli--
cándolo por el coeficiente que se tiene para esa variable
se obtiene un valor de Z para cada uno de los grupos, - -
aplicando la fórmula de:

$$Z_c = \frac{N_1 Z (\bar{X}_0) + N_2 Z (\bar{X}_1)}{N_1 + N_2}$$

se tendrá el valor de Z crítica que será la línea imagina-
ria que clasificará a los maestros dentro de un rango es-
pecífico. El cálculo de Z crítica no fue necesario ya --
que el programa clasifica directamente a los maestros de
acuerdo a sus calificaciones obtenidas en la función dis-
criminante.

Como se está hablando de 2 grupos diferentes, con
características propias cada uno, el tratamiento estadís-
tico de análisis discriminante establece calificaciones -
medias para cada grupo que se conocen como centroides. -
En este caso mientras más disminuye la calificación del -
maestro más cercano estará de ser Rango 1, estableciéndo-
se una correlación negativa entre el Rango del maestro y
el valor de la variable. Esta situación provoca que el -
centroide del grupo de maestros Rango 1 sea negativo mien-
tras que el de los maestros no Rango 1 es positivo. De -
igual manera las variables de la ecuación discriminante -

con valores negativos pueden estar asociadas más fácilmente al maestro Rango 1.

En nuestro estudio para el grupo no Rango 1 el centroide tiene un valor de .87208 y para el grupo Rango 1 es de -.93657. (ver Figura 1).

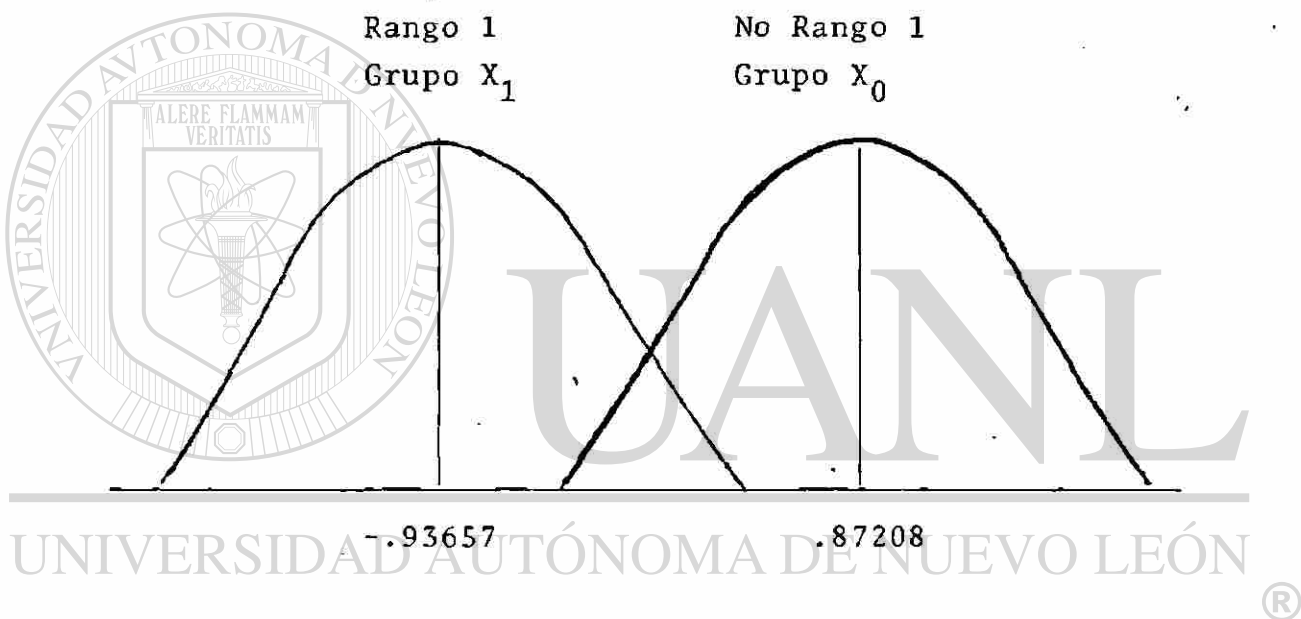


Figura 1.- Centroides de los Grupos de Maestros.

1.- Análisis General:

La función obtenida en el análisis es la siguiente:

| <u>Variable</u> | <u>Coefficiente</u> | <u>Variable</u> | <u>Coefficiente</u> |
|-----------------|---------------------|----------------------------------|---------------------|
| Dinámico | .06287 | Opinar | .06077 |
| Expresar | .10807 | Sexo | - .04866 |
| Trato | - .11049 | Semestre | - .01486 |
| Preparar | .08029 | Promedio | - .07055 |
| Tom. | - .33587 | Sex M | - .83796 |
| Ejemplos | .05792 | Edad M | .05990 |
| Opina | - .10024 | Exper | .41941 |
| Interes | .08190 | Nivacad | - 1.22182 |
| Faltist | .12701 | Capacit | 1.49865 |
| Acceso | - .04104 | | |
| Program | .11101 | La constante de la función | |
| Mon | .05709 | es -.19120. | |
| Cia | .09027 | Estos datos fueron tomados | |
| Material | .07969 | de las págs. 46 y 47 del - | |
| P Vista | - .07349 | Listado 1, Anexo 3. | |
| Capaz | - .15188 | | |
| Diseño Ex | .07533 | <u>NOTA:</u> El significado de - | |
| Prepara | .04937 | las variables puede | |
| Necesita | - .07940 | verse en la sección de de- | |
| Expoal | .05970 | finición de variables, pun | |
| Exraps | .05901 | to B del Apartado IV, en - | |
| Disexam | - .10765 | donde también se indica su | |
| Expo | - .05138 | codificación. | |

TABLA 3

De acuerdo con estos resultados las variables que contribuyen con mayor peso a la función son:

- 1) Capacitación del maestro (1.49865).
- 2) Nivel académico del maestro (-1.22182).
- 3) Sexo del maestro (-.83796).
- 4) Experiencia del maestro (.41941).
- 5) Tomar lista (-.33587).

Los resultados se interpretan de la manera siguiente. (Sólo se tomarán las variables de más peso que ya se mencionaron).

1) Capacitación del Maestro.- Esta variable se mueve en un Rango de 1 a 2 en donde 1 es sí ha recibido capacitación y 2 no ha recibido. Al multiplicar el valor de la variable por el coeficiente de la función, mientras -- más pequeño sea el valor de la variable, menor será el valor de contribución, restando menos valor a la constante de la función que en este caso es negativa, lo que ocasionará que el maestro tienda a ser clasificado como Rango I. Esto quiere decir, que mientras más alto sea el nivel de capacitación del maestro más fácilmente será Rango 1.

2) Nivel Académico del Maestro.- Esta variable se mueve en un rango de 1 a 3 (en donde 1 es = a profesional, 2 es = a maestría y 3 es = a doctorado), teniendo un coeficiente (K) negativo, esto implica que al aumentar el valor de la variable crece la contribución de la misma a la función por lo que el maestro tenderá a ser clasificado - en Rango 1.

3) Sexo del Maestro.- La variable oscila entre los valores de 1 a 2 en donde 1 es masculino y 2 es femenino. La contribución a la función, dado que su coeficiente es negativo aumenta cuando aumenta el valor de la variable. Esto significa que tendieron a estar mejor evaluadas las maestras.

4) Experiencia del Maestro.- Esta variable mantiene valores de 1 a 5, en donde "1" es menos de un año, "2" es de 1 a 5 años, "3" de 6 a 10, "4" de 11 a 15 y "5" más de 15 años. La contribución a la función disminuye conforme aumenta el valor de la variable es decir, al aumentar la experiencia el maestro tiende a clasificar en el grupo No Rango 1.

5) Toma Lista.- Esta variable tiene 4 valores posibles en donde 1 es siempre, 2 casi siempre, 3 casi nunca y 4 nunca. El coeficiente de la variable es negativo por lo que al aumentar el valor de la variable aumenta su contribución a la función, y el maestro tenderá a clasificar en Rango 1.

2.- Análisis de Acuerdo a las Dimensiones de Clasificación

Si consideramos las dimensiones originales en las que están incluidas las variables se tendría lo siguiente:

a) Motivación.- Las variables relevantes de las 8 que componen esta dimensión son:

- i.- Dinámico (.06287).
- ii.- Ejemplos (.05792).
- iii.- P. Vista (-.07349).
- iv.- Capaz (-.15188).
- v.- Necesita (-.07940).

b) Exigencia.- Para esta dimensión las variables -
relevantes son:

- i.- Diseño EX (.07533).
- ii.- Material (.07969).
- iii.- Disexam (-.10765).
- iv.- Tom. (-.33587).
- v.- Exraps (.005901).

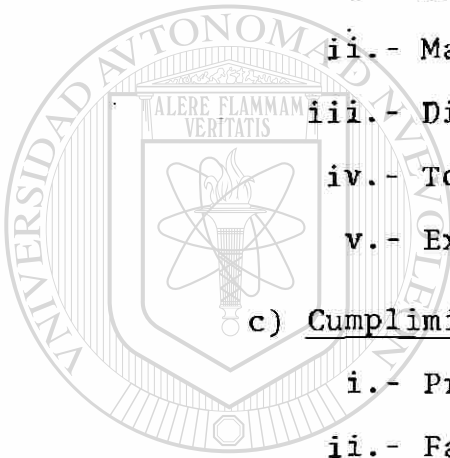
c) Cumplimiento.

- i.- Preparar (.08029).
- ii.- Faltist (.12701).

iii.- Program (.11101).

d) Método de Enseñanza.

- i.- Expresar (.10807).
- ii.- Prepara (.04937).
- iii.- Expoal (.05970).
- iv.- Mon (.05709).
- v.- Expo (-.05138).
- vi.- Cla (.09027).



UNANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



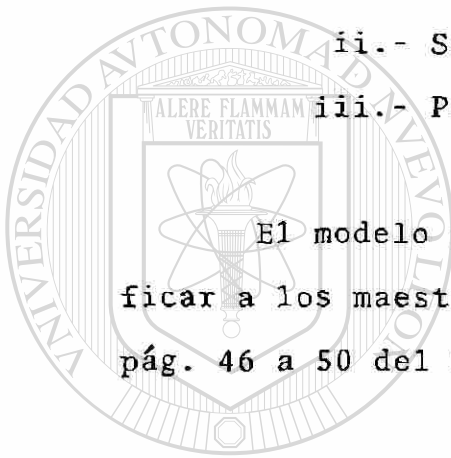
e) Relación Maestro-Alumno.

- i.- Trato (-.11049).
- ii.- Opina (-.10024).
- iii.- Acceso (-.04104).

f) Variables Propias del Maestro.

- i.- Sexo (-.83796).
- ii.- Semestre (-.01486).
- iii.- Promedio (-.07055).

El modelo formado por estas variables logra clasificar a los maestros con una precisión del 98.76% (Ver -- pág. 46 a 50 del Listado 1, Anexo 3).



U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



B) DISTRIBUCION DE FRECUENCIAS DE LAS VARIABLES, MATERIAL USADO Y CARRERA DEL ALUMNO

Dentro del cuestionario se incluyeron 2 preguntas una para conocer el material de apoyo que emplea el maestro Rango 1 y otra para determinar la distribución de alumnos en base a la carrera que éstos estudian.

1.- Material Usado:

El maestro Rango 1 comparativamente con el No Rango 1 utiliza más:

- Audiovisuales.
- Rotafolio.
- Transparencias.
- Filminas.

Las películas no son utilizadas por ninguno de los 2 grupos. (Ver listado 2, Anexo 3).

2.- Carreras del Alumno

La mayoría de los alumnos del maestro Rango 1 estuvieron agrupados en las carreras de: LEM, LAE, CP. LEC, - LARH y LSCA, mientras que los alumnos de los maestros No Rango 1, aunque tendían a concentrarse en esas carreras, mostraron mayor variabilidad. (Ver listado 3, Anexo 3).

C) TABLAS CRUZADAS PARA LAS VARIABLES DE MOTIVACION, EXIGENCIA, CUMPLIMIENTO, ENSEÑANZA Y RELACION MAESTRO-ALUMNO

Los grupos obtuvieron la siguiente distribución de frecuencias:

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|--------------------------|------------|-----------|-----------|-------|---------|------|-------------|
| | | Excelente | Muy Bueno | Bueno | Regular | Malo | No Contestó |
| Motivación | Rango 1 | 34 | 42 | 54 | 88 | 62 | 30 |
| | No Rango 1 | 16 | 40 | 49 | 108 | 98 | 24 |
| Enseñanza | Rango 1 | 134 | 65 | 47 | 20 | 15 | 29 |
| | No Rango 1 | 80 | 88 | 77 | 42 | 24 | 24 |
| Exigencia | Rango 1 | 35 | 53 | 59 | 60 | 73 | 30 |
| | No Rango 1 | 54 | 62 | 63 | 73 | 59 | 24 |
| Cumplimiento | Rango 1 | 50 | 74 | 62 | 47 | 48 | 29 |
| | No Rango 1 | 119 | 63 | 56 | 29 | 44 | 24 |
| Relación Maestro-Alumno. | Rango 1 | 28 | 48 | 61 | 64 | 79 | 30 |
| | No Rango 1 | 42 | 57 | 66 | 60 | 86 | 24 |

TABLA 4.- (Datos Tomados del Listado 4, Anexo 3)

La pregunta que dió forma a esta tabla exigía ponderar los factores de acuerdo al cumplimiento que el maestro había tenido desde el punto de vista del alumno, en donde 1 era el que más había cumplido el maestro y 5 el que menos.

Para facilitar el análisis se agruparon los valores positivos y negativos de las categorías obteniéndose la siguiente tabla:

| | | 1 y 2 | 3 | 4 y 5 |
|-------------------------|------------|-----------------------|-------|----------------|
| | | Excelente y muy Bueno | Bueno | Regular y Malo |
| Motivación | Rango 1 | 76 | 54 | 150 |
| | No Rango 1 | 56 | 49 | 206 |
| Enseñanza | Rango 1 | 199 | 47 | 35 |
| | No Rango 1 | 168 | 77 | 66 |
| Exigencia | Rango 1 | 88 | 59 | 133 |
| | No Rango 1 | 116 | 63 | 139 |
| Cumplimiento | Rango 1 | 124 | 62 | 95 |
| | No Rango 1 | 182 | 56 | 73 |
| Relación Maestro-Alumno | Rango 1 | 76 | 61 | 143 |
| | No Rango 1 | 99 | 66 | 146 |

TABLA 5.- Agrupación de los valores de las categorías conceptuales.

Como puede observarse en la Tabla 5 la dimensión en la que los maestros Rango 1 tienden a concentrarse en el extremo positivo es: enseñanza que agrupa a 199 individuos de 310 que componían el universo, esto es el 64%.

Mientras que la opinión positiva de los alumnos de los maestros No Rango 1, cae en cumplimiento con un total de 182 de 335, esto es el 54% del universo.

D) PRUEBA DE SIGNIFICANCIA ESTADISTICA

Se utilizó la prueba Z para determinar la diferencia entre las medias muestrales de los grupos, con el propósito de observar si existen diferencias en cuanto a una evaluación global entre los maestros Rango 1 y los maestros No Rango 1.

| | \bar{X}_0 | \bar{X}_1 | \bar{X}_T | S_0 | S_1 | S_T |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------|--------|--------|--------|
| Enseñanza | 2.74 | 2.3698 | 2.5628 | 1.4906 | 1.6249 | 1.5667 |
| Exigencia | 3.28 | 3.551 | 3.4124 | 1.5261 | 1.5249 | 1.5304 |
| Cumplimiento | 2.66 | 3.1833 | 2.9132 | 1.6629 | 1.5704 | 1.6386 |
| Motivación | 3.9042 | 3.6238 | 3.7690 | 1.2769 | 1.4668 | 1.3778 |
| Relación Maestro-Alumno | 3.4940 | 3.6624 | 3.575 | 1.5102 | 1.4784 | 1.4962 |

(Ver listado 1, pág. 4 y 5, Anexo 3)

En donde:

\bar{X}_0 = Media del grupo No Rango 1.

\bar{X}_1 = Media del grupo Rango 1.

\bar{X}_T = Media total.

S_0 = Desviación estándar para el grupo No Rango 1.

S_1 = Desviación estándar para el grupo Rango 1.

S_T = Desviación estándar total.

Si se someten a prueba de hipótesis cada una de las variables se tendrá lo siguiente:

1) Enseñanza

a) Hipótesis

$H_0 : \bar{X}_1 - \bar{X}_0 = 0$ No existe diferencia significativa entre las medias de los grupos R_1 y $No R_1$.

$$H_1 : \bar{X}_1 < \bar{X}_0$$

La media del grupo R_1 es menor que la del grupo $No R_1$. \therefore los maestros R_1 tienden a estar mejor evaluados en enseñanza que los maestros $No R_1$.

b) Fórmula: $Z = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_0}{S_T}$

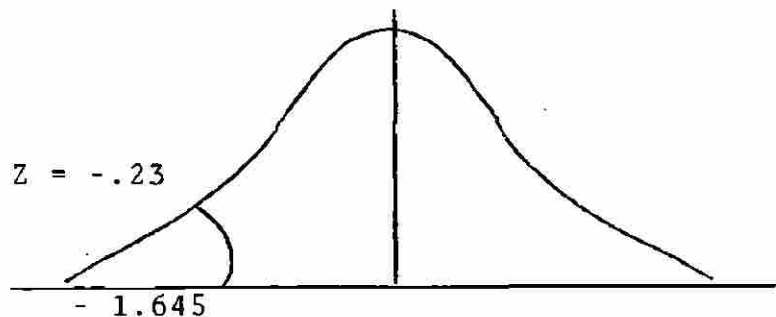
Sustitución (datos de Tabla 4)

$$Z = \frac{2.3698 - 2.74}{1.5667} = -.23$$

c) Alfa = .05

d) Z crítica para $\alpha = .05 = -1.645$

e) Localización en la curva:



$$\alpha = .05$$

$$Z_c = -1.645$$

f) Decisión: $Z < Z_c$. \therefore Se rechaza H_0 . Los maestros R_1 tienden a estar mejor evaluados en cuanto a enseñanza que los maestro $No R_1$.

2) Exigencia

a) Hipótesis

$H_0 : \bar{X}_1 - \bar{X}_0 = 0$ No existe diferencia entre maestro R_1 y No R_1 en cuanto a exigencia.

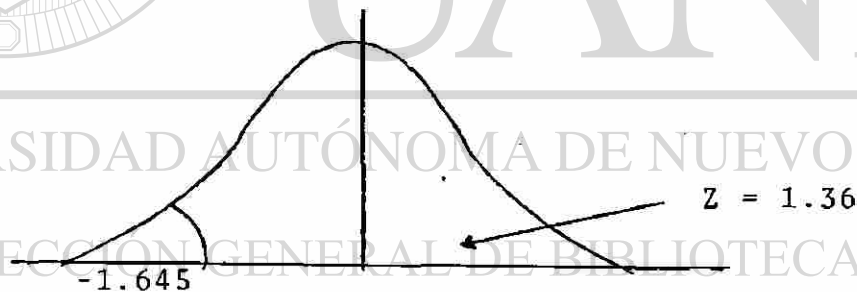
$H_a : \bar{X}_1 < \bar{X}_0$: Los maestros Rango I obtendrán calificaciones menores. Son mejor evaluados en cuanto a esta dimensión.

b) Fórmula

$$Z = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_0}{S_T}$$

Sustitución:

$$\frac{3.511 - 3.28}{1.5304} = 1.36$$



$$\alpha = 0.05$$

$$Z_c = -1.645$$

c) Decisión:

$Z_c > Z$ ∴ Se acepta H_0 ; No existe diferencia entre el maestro R_1 y el No R_1 en la variable exigencia.

3) Cumplimiento

a) Hipótesis

$H_0 : \bar{X}_1 - \bar{X}_2 = 0$ No existe diferencia significativa en cuanto a la evaluación de los maestros R_1 y $No R_1$ en "cumplimiento".

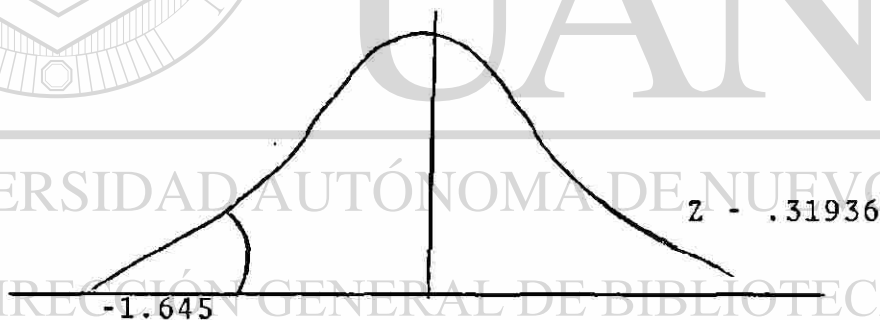
$H_1 : \bar{X}_1 < \bar{X}_0$: Los maestros R_1 serán mejor evaluados . . Su media será menor.

b) Fórmula

$$Z = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_0}{S_T}$$

Sustituyendo:

$$Z = \frac{3.1833 - 2.66}{1.6386} = .31936$$



$$\alpha = 0.05$$

$$Z_c = -1.645$$

c) Decisión:

$Z > Z_c$. . Se acepta H_0 : No existe diferencia entre los grupos para esta variable.

4) Motivación

a) Hipótesis

$H_0 : \bar{X}_1 - \bar{X}_0 = 0$ No existe diferencia entre los grupos para la variable "motivación".

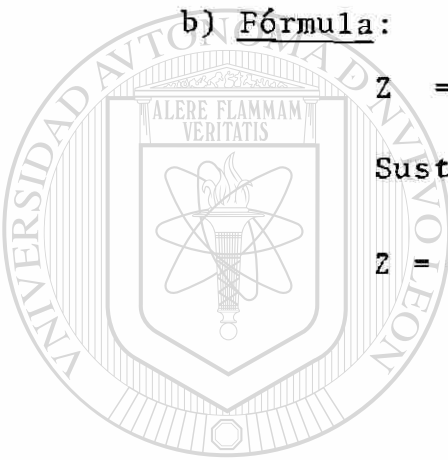
$H_1 : \bar{X}_1 < \bar{X}_0$: Los maestros R_1 serán mejor evaluados en "motivación"

b) Fórmula:

$$Z = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_0}{S_T}$$

Sustituyendo:

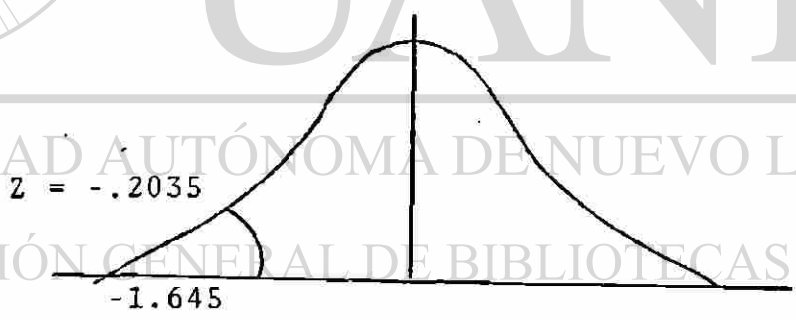
$$Z = \frac{3.6238 - 3.9042}{1.3778} = -.2035$$



U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



$$\alpha = 0.05$$

$$Z_c = -1.645$$

c) Decisión:

$Z < Z_c$ ∴ Se rechaza H_0 : Los maestros Rango I son mejor evaluados en "motivación"

5) Relación Maestro-Alumno

a) Hipótesis

$H_0 : \bar{X}_1 - \bar{X}_0 = 0$ Las medias de los grupos son iguales, para las variables "relación maestro-alumno".

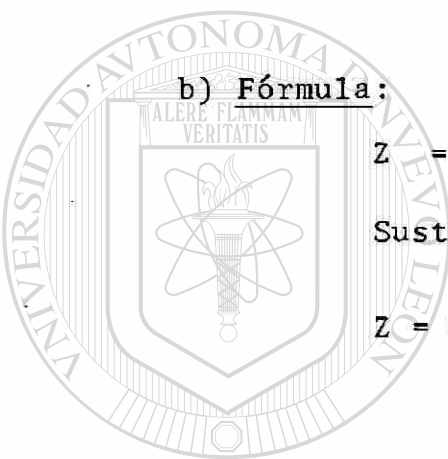
$H_1 : \bar{X}_1 < \bar{X}_0$: Las medias del grupo maestros R_1 es menor que la del grupo maestros No R_1 .

b) Fórmula:

$$Z = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_0}{S}$$

Sustituyendo:

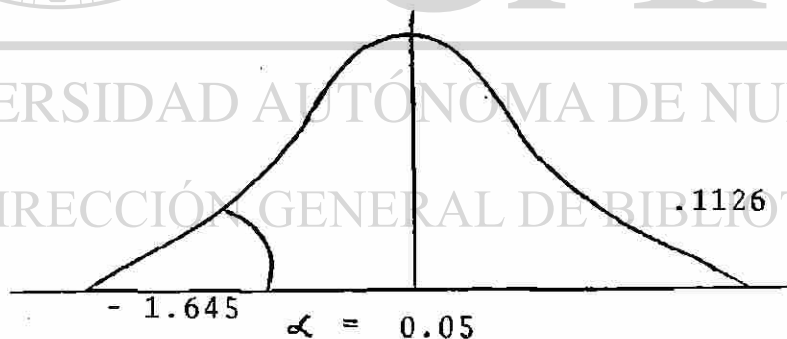
$$Z = \frac{3.6624 - 3.4940}{1.4962} = .1126$$



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



$$Z_c = - 1.645$$

c) Decisión:

Se acepta H_0 : Las medias de los grupos R_1 y No R_1 son iguales.

Como se mencionó anteriormente en la sección de -- hipótesis el objetivo al que se enfocaba primariamente es te estudio era conocer las semejanzas que en cuanto a las categorías conceptuales de motivación, enseñanza, cumplimiento, exigencia y relación maestro-alumno, comparten -- los maestros Rango 1 comparativamente con los maestros no Rango 1, encontrándose que los alumnos de los maestros -- Rango 1 los evalúan mejor en enseñanza y motivación.

Si retomamos la operaci nalización que de estas 2 dimensiones conceptuales se realizó, y revisamos las variables correspondientes consideradas en la ecuación discriminante observamos lo siguiente:

El maestro Rango 1.-

- En cuanto a Enseñanza:

a) Se expresa en form clara y sencilla.

b) Está bien preparado para impartir la clase.

c) Utiliza material complementario para exponer.

d) No deja la exposición en manos de los alumnos. ®

e) Sus explicaciones no son repetitivas y monótonas.

f) Emplean escritura clara.

- En cuanto a Motivación:

a) Es dinámico y entusiasta.

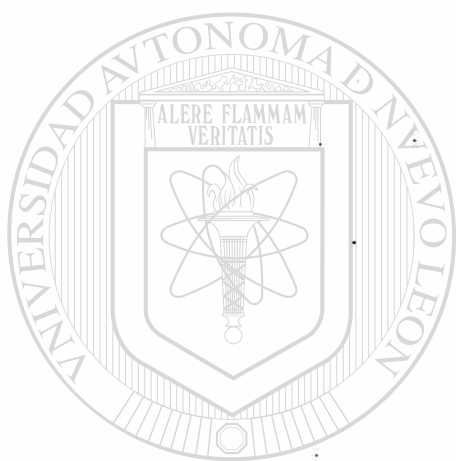
b) Utiliza buenos ejemplos.

c) Genera en los alumnos nuevos puntos de vista -- para enjuiciar la realidad.

d) Tiene capacidad para hacer preguntas que hagan surgir discusión.

e) Crea en sus alumnos la necesidad de asistir al curso.

Los hallazgos obtenidos en esta investigación se -
compararán con los obtenidos por otros investigadores en
la sección de conclusiones.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



X.- ANÁLISIS DE RESULTADOS Y CONCLUSIONES

Antes de pasar a un análisis más detallado de los resultados abordaremos la comprobación de las hipótesis - que le dieron vida a esta investigación.

En cuanto a la hipótesis general:

"Si los maestros son evaluados en Rango 1 por los alumnos, debe existir una similitud entre ellos en el resultado global obtenido para las características de motivación, exigencia, cumplimiento, método de enseñanza y relación maestro-alumno, tomando cada una de éstas por separado".

Encontramos que efectivamente existe similitud entre los maestros Rango 1 en el resultado global obtenido para las características de enseñanza y motivación como se mencionó en la sección de resultados. Esto también de

muestra nuestra Primera Hipótesis Derivada que dice que:

"Si los maestros son evaluados en Rango 1 por los alumnos debe existir además de la igualdad de un resultado global, la tendencia a destacar en algunas características".

En cuanto a la Segunda Hipótesis Derivada en la -- que se plantea la homogeneidad para los factores que componen cada una son amenas y tienden a exponer ellos sus - clases. Todo esto puede resumirse en: Se responsabilizan de efectuar lo mejor posible su labor docente.

En cuanto a la enseñanza Hart [citado por Hamacheck (1969)] encontró que los alumnos evalúan mejor a los maestros que explican en forma clara y proporcionan ejemplos. Muy ligados se encuentran los conceptos de enseñanza y motivación, ya que de este último depende en gran medida la actitud que se generará en el alumno hacia el curso.

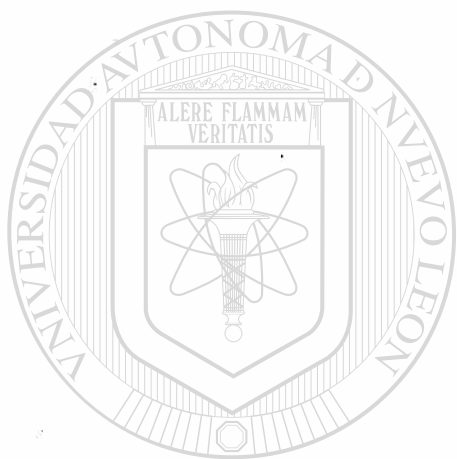
El haber encontrado en este estudio que el maestro Rango 1 es percibido por sus alumnos como generador de interés hacia el curso contribuye a corroborar la conclusión de Hamacheck (1969) quien afirma que:

"Los maestros efectivos parecen ser "humanos" en el sentido completo de la palabra. Tienen sentido del humor, entusiasmo, empatía, son más democráticos que autocráticos y aparentemente son más capaces de relacionarse en forma fácil y natural con los estudiantes, ya sea de persona a persona o como grupo en general. Sus salones

son el reflejo de las operaciones de una empresa en miniatura en el sentido de que son más abiertos, espontáneos y adaptables al cambio".

Al iniciar el estudio, se delimitó el universo a una población pequeña de maestros de una universidad específica y en este punto nos resulta interesante encontrar similitud en los hallazgos de este estudio y los que otros investigadores han realizado en otras poblaciones de otras universidades del mundo.

El encontrar este tipo de semejanzas resulta alentador para el investigador social que puede ver traslucirse tras sus resultados el orden de un universo susceptible de ser estudiado y entendido. Universo conformado por el hombre en su interacción social.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

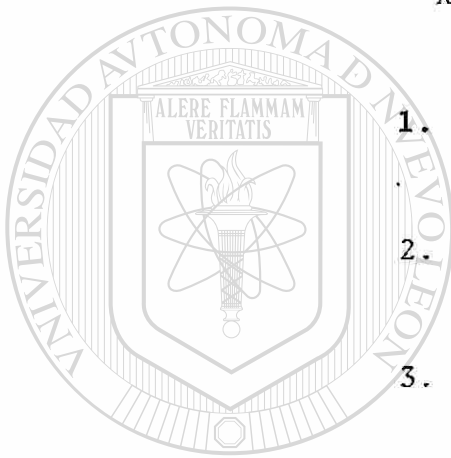


XI.- BIBLIOGRAFIA

- 1.- Boyd, H. y Westfall, R. "Investigación de Mercados" Uteha, 1983, México, 1er. edición.
- 2.- García Rivera Carlos y Maldonado Verónica. "Desarrollo de una Técnica para Retroalimentación del Profesor". ITESM, 1981. MI
- 3.- Hamacheck Don. "Characteristics of Good Theachers and Implications for Theacher Educators", Phi Delta Kappan, Vol. L, No. 6, USA, Febrero/1969.
- 4.- Kenneth E. Eble. "The Recognition and Evaluation of Teaching", Washington, 1974.
- 5.- Mathews, J.B. "Assesment of Student Evaluation - - Procedures as Measures of Theaching Effectiveness" Actas de la Primera Conferencia Internacional de Educación Superior, Heildelberg, 1975, p. A-30.
- 6.- Ryans David G., "The Theacher Behavior Can Be Evaluate", Mohan y Hull, "Theaching Effectiveness", - Educational Technology Publication, Cap. 3, Nueva Jersey/1975.

- 7.- Seldin, P., "How Deans Evaluate Professors", Actas de la Primera Conferencia Internacional de Educación Superior, Hieldelberg, 1975, p. A-49 a A-58.
- 8.- Lieberman, G., "Engineering Statistics" New Jersey: Prentice-Hall, 1972.
- 9.- Garrett, H., "Estadística en Psicología y Educación" Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidos, 1968.

XII. ANEXOS:



1. CUESTIONARIOS

2. TABLAS

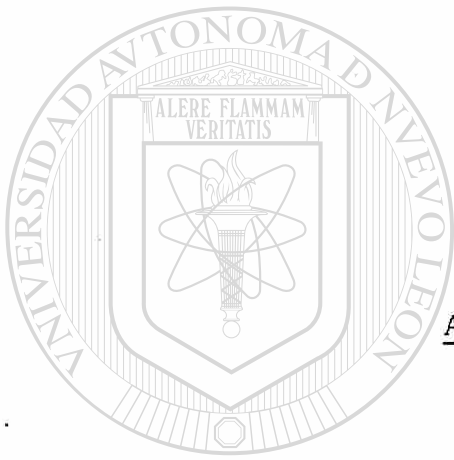
3. LISTADOS

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





A N E X O 1

CUESTIONARIOS

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

C U E S T I O N A R I O

F O R M A A

A un grupo de maestros y estudiantes del Instituto nos ha interesado realizar un estudio que nos permita conocer -- aquellas características que son asociadas con un buen -- maestro. Agradecemos tu cooperación.

1.- Nombre 4 formas en que el maestro puede motivar al - alumno.

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

2.- Mencione 4 formas por las que se observe que un maes-
tro es cumplido.

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

3.- Mencione 4 métodos o herramientas que un buen maes-
tro utiliza para la enseñanza.

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

4.- Mencione 4 casos en que se observe la exigencia de un maestro.

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

5.- Diga 4 aspectos necesarios para que exista una buena relación maestro-alumno.

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

6.- ¿De qué manera puede un maestro aportar al alumno buen material?. Nombre cuatro.

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

7.- Mencione 4 casos en que se observe la justicia de un maestro.

- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

C U E S T I O N A R I O

F O R M A B

A un grupo de profesores del Instituto nos ha interesado determinar las características que los alumnos asocian con el maestro Rango I. Agradecemos su colaboración considerando que sin su ayuda este objetivo no sería posible.

1.- Sexo: (marque con una X la respuesta correspondiente)

- Femenino
- Masculino

2.- Edad: (marque con una X la respuesta correspondiente)

- Menor de 25 años
- De 26 a 35 años
- De 36 a 45 años
- De 46 a 55 años
- Mayor de 55 años

3.- ¿A qué área académica pertenece usted?. (marque con una X la respuesta correspondiente)

- DACS (División de Administración y Ciencias Sociales)
- DCAM (División de Ciencias Agropecuarias y Marítimas)
- DCS (División de Ciencias de la Salud)
- DCH (División de Ciencias y Humanidades)
- DIA (División de Ingeniería y Arquitectura)

4.- ¿Cuántos años de experiencia en docencia tiene usted? (marque con una X la respuesta correspondiente)

- Menos de un año
- De 1 a 5 años
- De 6 a 10 años
- De 11 a 15 años
- Más de 15 años

5.- ¿Cuál es su nivel académico?. (marque con una X la respuesta correspondiente)

() Profesional

() Maestría

() Doctorado

6.- ¿Cuántos grupos tiene este semestre?. (marque con una X la respuesta correspondiente)

() uno

() cuatro

() dos

() cinco

() tres

() más de cinco

7.- ¿Qué cantidad de cursos diferentes está ofreciendo?. (marque con una X la respuesta correspondiente)

() uno

() cuatro

() dos

() cinco

() tres

() más de cinco

8.- ¿Ha tomado algún curso de capacitación en el área de docencia?. (marque con una X la respuesta correspondiente)

() SI

() NO

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

SI, ¿cuáles?:

1. _____

2. _____

3. _____

9.- ¿Ha obtenido Rango I en alguno de los dos últimos se
mestres?. (marque con una X la respuesta correspon--
diente)

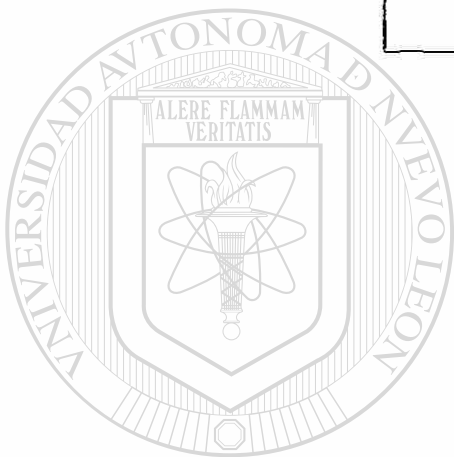
() SI

() NO

SI, ¿en cuántos semestres?:

() en uno

() en ambos



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CUESTIONARIO

FORMA C

Un grupo de profesores hemos diseñado este cuestionario para formarnos una idea más clara de nuestra actuación como maestros. Le pedimos se sirva responder a este cuestionario con la mayor fidelidad posible. Su colaboración contribuirá de manera valiosa a nuestros propósitos que, sin duda, son también los de usted.

1) PARA CADA UNO DE LOS ENUNCIADOS EXPUESTOS A CONTINUACION INDIQUE EL MAS APROPIADO DE ACUERDO A SU CRITERIO.

(marque con una X sobre el paréntesis que mejor corresponda a su respuesta)

EN SU OPINION EL MAESTRO:

- Es dinámico y entusiasta
- Se expresa en forma clara y sencilla
- Trata a los alumnos con respeto
- Prepara su clase con anticipación
- Es sarcástico y se burla de los alumnos
- Está dispuesto a ayudar a los alumnos que lo solicitan
- Toma lista

1

2

3

4

Siempre

Casi Siempre

Casi Nunca

Nunca

() () () ()

() () () ()

() () () ()

() () () ()

(4) (3) (2) (1)

() () () ()

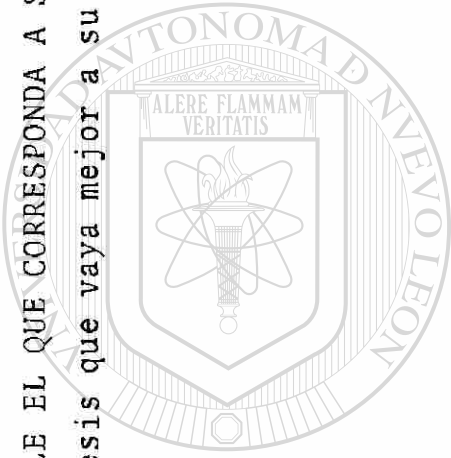
() () () ()

() () () ()

() () () ()

() () () ()

2) DE LOS SIGUIENTES ENUNCIADOS SEÑALE EL QUE CORRESPONDA A SU OPINION.
 (marque con una X sobre el paréntesis que vaya mejor a su respuesta)



EN SU OPINION EL MAESTRO:

- Permite que los alumnos desarrollen su creatividad
- Exige a los alumnos rendir al máximo
- Es justo al calificar
- Utiliza buenos ejemplos para complementar la explicación
- Toma en cuenta la opinión del alumno
- Es capaz de generar interés por la materia

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|
| Definitivamente de Acuerdo | () | () | () | () |
| Definitivamente en Desacuerdo | () | () | () | () |

3) PARA CADA UNO DE LOS ENUNCIADOS EXPUESTOS A CONTINUACION INDIQUE EL MAS APROPIADO DE ACUERDO A SU CRITERIO.

(marque con una X sobre el paréntesis que mejor corresponda a su respuesta)

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------|-----|------|------|------|
| Mucho | () | Algo | Poco | Nada |
| () | () | () | () | () |
| () | () | () | () | () |
| () | () | () | () | () |
| () | () | () | () | () |

EN SU OPINION EL MAESTRO:

- Falta a clases
- Tiene sentido del humor
- Es accesible
- Es ordenado para presentar sus clases

4) PARA CADA UNO DE LOS ENUNCIADOS EXPUESTOS A CONTINUACION INDIQUE EL MAS APROPIADO DE ACUERDO A SU CRITERIO.

(marque con una X sobre el paréntesis que mejor corresponda a su respuesta)

| | 1 | 2 |
|-----|-----|-----|
| SI | () | NO |
| () | () | () |
| () | () | () |
| () | () | () |

EL MAESTRO:

- Entregó el programa del curso al inicio del semestre
- Cumple con el programa analítico del curso
- Explica la utilidad práctica de los conceptos vistos en clase



5) DE LOS SIGUIENTES ENUNCIADOS SEÑALE EL QUE CORRESPONDA A SU OPINION.

(marque con una X sobre el paréntesis que vaya mejor a su respuesta)

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--|----------------------------|------------|---------------|-------------------------------|
| | Definitivamente de Acuerdo | De Acuerdo | En Desacuerdo | Definitivamente en Desacuerdo |
| - Sus explicaciones son repetitivas y monótonas | () | () | () | () |
| - Emplea escritura clara | () | () | () | () |
| - Encarga demasiado material | () | () | () | () |
| - Se apega a los reglamentos del Instituto | () | () | () | () |
| - Genera en los alumnos nuevos puntos de vista para enjuiciar la realidad. | () | () | () | () |

EN SU OPINION EL MAESTRO:

- Sus explicaciones son repetitivas y monótonas
- Emplea escritura clara
- Encarga demasiado material
- Se apega a los reglamentos del Instituto
- Genera en los alumnos nuevos puntos de vista para enjuiciar la realidad.

6) A SU CRITERIO, ¿CUALES DE LAS SIGUIENTES CARACTERISTICAS ENCONTRÓ EN EL MAESTRO?

(marque con una X sobre el paréntesis que mejor corresponda a su respuesta)

| | 1 | 2 |
|---|-----|-----|
| | SI | NO |
| - Tiene capacidad para hacer preguntas que hagan surgir discusión | () | () |
| - Revisa los exámenes con prontitud | () | () |
| - Diseña los exámenes exclusivamente con lo visto en clase | () | () |
| - Tiene habilidad para aclarar dudas | () | () |
| - Demuestra preferencia entre los alumnos | () | () |

EN SU OPINION EL MAESTRO:

- Tiene capacidad para hacer preguntas que hagan surgir discusión
- Revisa los exámenes con prontitud
- Diseña los exámenes exclusivamente con lo visto en clase
- Tiene habilidad para aclarar dudas
- Demuestra preferencia entre los alumnos

7) DE LOS SIGUIENTES ENUNCIADOS SEÑALE EL QUE CORRESPONDA A SU OPINION.
(marque con una X sobre el paréntesis que vaya mejor a su respuesta)

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------------------------|-----|-----|-----|-----|
| Definitivamente de Acuerdo | () | () | () | () |
| Definitivamente en Desacuerdo | () | () | () | () |

EN SU OPINION EL MAESTRO:

- Está bien preparado para impartir la clase () () () ()
- Crea en sus alumnos la necesidad de asistir a sus explicaciones () () () ()
- Enseña a los alumnos a ser objetivos y buenos críticos () () () ()
- Mejora en sus alumnos los criterios para resolver problemas () () () ()

8) PARA CADA UNO DE LOS ENUNCIADOS EXPUESTOS A CONTINUACION INDIQUE EL MAS APROPIADO DE ACUERDO A SU CRITERIO.

(marque con una X sobre el paréntesis que mejor corresponda a su respuesta)

| | 1 | 2 | 3 | 4 |
|--------------|-----|-----|-----|-----|
| Siempre | () | () | () | () |
| Casi Siempre | () | () | () | () |
| Casi Nunca | () | () | () | () |
| Nunca | () | () | () | () |

EN SU OPINION EL MAESTRO:

- Mantiene una relación cordial con sus alumnos () () () ()
- Es autoritario () () () ()
- Mantiene disciplina en clase () () () ()
- Deja la exposición de clase en manos de los alumnos () () () ()
- Pone exámenes rápidos () () () ()
- Diseña exámenes conforme a los objetivos del curso () () () ()

9) DE LOS MATERIALES EXPUESTOS A CONTINUACION MARQUE AQUELLOS QUE SE HAYAN UTILIZADO EN CLASE.

(marque con una X en los paréntesis correspondientes)

- | | | | |
|-------|-----------------------------|-------|------------------|
| (1) | - Audiovisuales | (5) | - Rotafolio |
| (2) | - Películas | (6) | - Transparencias |
| (3) | - Ditos | (7) | - Pizarrón |
| (4) | - Artículos complementarios | (8) | - Filmintas |

10) ENUMERE LAS SIGUIENTES CARACTERISTICAS DEL 1 AL 5, PONIENDO EL NUMERO 1 EN LA CARACTERISTICA CON LA QUE MEJOR CUMPLIO EL MAESTRO, HASTA EL NUMERO 5 EN LA QUE FUE MENOS -- CUMPLIDO.

- (1-5) Enseñanza. - Mantiene en sus alumnos altos estándares de aprendizaje y expone su materia con claridad y precisión haciendo de su curso una fuente real de conocimiento.
- (1-5) Exigencia. - Conduce el curso a un nivel que constituye un reto intelectual e induce a los alumnos a dar lo mejor de sí mismos como estudiantes.
- (1-5) Cumplimiento. - Cubre el programa académico, llega puntualmente a clase y no falla a ellas, tiene altos estándares de trabajo y dá lo mejor de sí mismo.
- (1-5) Motivación. - Es dinámico y tiene habilidad para entusiasmar a sus alumnos a ser mejores estudiantes.
- (1-5) Relación Maestro-Alumno. - Muestra interés por sus alumnos creando un clima de confianza y respeto mutuo.

11) DE LOS ENUNCIADOS EXPUESTOS A CONTINUACION MARQUE EL QUE MEJOR CORRESPONDA A SU CRITERIO.

(marque con una X el paréntesis que mejor corresponda a su respuesta)

PARA EXPONER SU CLASE EL MAESTRO:

- (1) - Se basa únicamente en el libro de texto.
- (2) - No utiliza el texto para sus exposiciones.
- (3) - Se basa tanto en el libro de texto como en bibliografía complementaria.

12) EN SU OPINION LA EVALUACION GLOBAL DEL MAESTRO DEBE SER:

(marque con una X sobre el paréntesis que mejor corresponda a su respuesta, en donde el número 1 es excelente y el número 7 es pésimo).

| | | | | | | | |
|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| EXCELENTE | () | () | () | () | () | () | PESIMO |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

A CONTINUACION SE LE PIDE UNA LISTA DE DATOS PERSONALES QUE LE SUPPLICAMOS SE SIRVA PROPORCIONARNOS. AGRADECEMOS DE ANTEMANO SU COLABORACION.

13) SEXO

(marque con una X en el paréntesis que corresponda)

(1) Masculino

(2) Femenino

14) EDAD

(marque con una X en el paréntesis que corresponda a su edad)

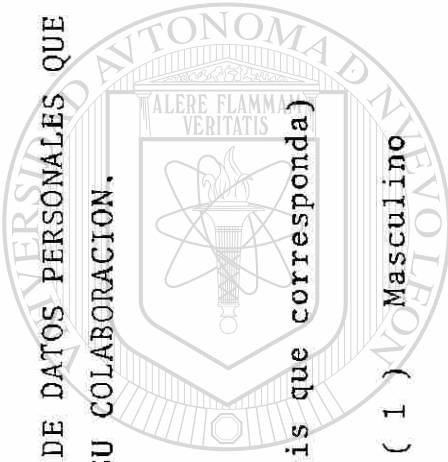
(1) 15 - 18 años

(2) 19 - 21 años

(3) 22 - 24 años

(4) 25 - 27 años

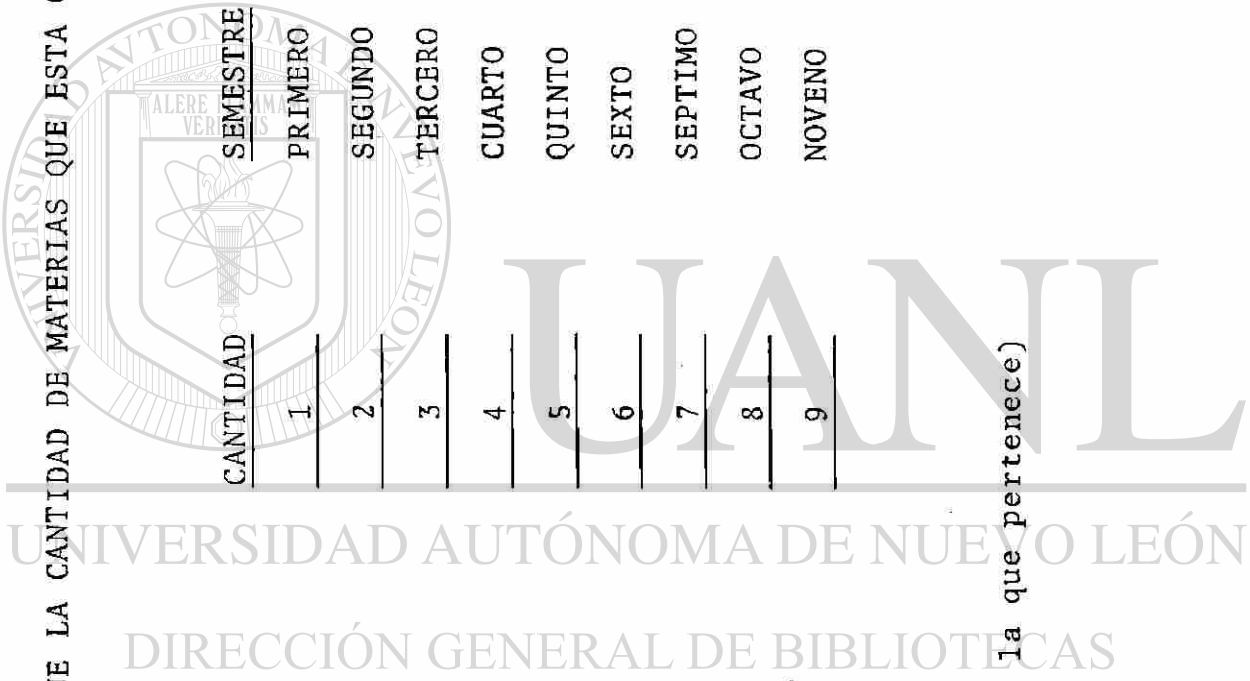
(5) 28 ó más



15) A CONTINUACION INDIQUE LA CANTIDAD DE MATERIAS QUE ESTA CURSANDO ACTUALMENTE EN CADA SEMESTRE.

| CANTIDAD | SEMESTRE |
|----------|----------|
| 1 | PRIMERO |
| 2 | SEGUNDO |
| 3 | TERCERO |
| 4 | CUARTO |
| 5 | QUINTO |
| 6 | SEXTO |
| 7 | SEPTIMO |
| 8 | OCTAVO |
| 9 | NOVENO |

16) CARRERA:
(indique la carrera a la que pertenece)



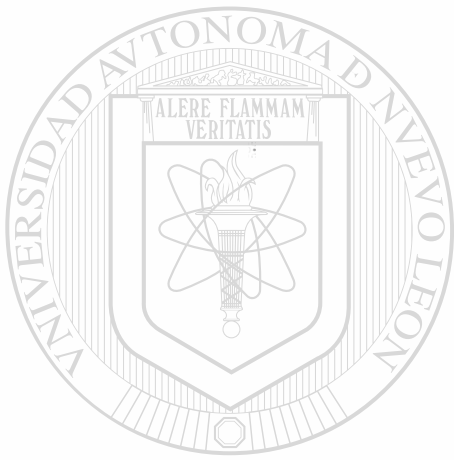
17) PROMEDIO GENERAL DE CALIFICACION DEL SEMESTRE ANTERIOR.

(marque con una X en la línea que corresponda a su promedio).

- (1))
- (2)) 61 - 70
- (3)) 71 - 80
- (4)) 81 - 90
- (5)) 91 - 100

MUCHAS GRACIAS.





A N E X O 2

TABLAS

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

TABLA. - Respuestas de Maestros y Alumnos de Acuerdo a la Concordancia en sus Acepciones Conceptuales.

E X I G E N C I A

P = Formas de observar la exigencia de un buen maestro.

| <u>MAESTRO Y ALUMNO</u> | <u>ALUMNOS</u> | <u>MAESTROS</u> |
|---|---|---|
| 1. Exigirles trabajar. | 1. Tomar asistencia y puntualidad muy en cuenta. | 1. El que lleva a cabo el programa analítico. |
| 2. Haciéndoles cumplir con sus tareas. | 2. Lecturas dinámicas o clases obligatorias. | 2. Un maestro justo. |
| 3. No aplazar fechas en cuanto a exámenes. | 3. Cuando pregunta lo explicado en clases. | 3. Define requisitos y objetivos. |
| 4. Que exija investigar sobre la materia. | 4. Que sea detallista. | 4. Marca caminos hacia la meta. |
| 5. Que se exija en la misma medida en que exige a los alumnos. | 5. No cambie de parecer con facilidad. | 5. Vigila de cerca el avance. |
| 6. Cuando se apega a las calificaciones obtenidas en el examen. | 6. Exigir atención en clase. | 6. Proporciona mucha retroalimentación. |
| 7. Haciéndoles venir con clase preparada. | 7. Rechaza los trabajos mal hechos. | 7. Inflexible. |
| 8. Calidad en exámenes y trabajos. | 8. Exige al alumno avanzar a la par con el grupo. | 8. Déspota. |
| | 9. Exige reportes semanales. | 9. Hace recurrir a los alumnos a libros de texto y otras fuentes. |

EXIGENCIA
(Cont.)

MAESTRO Y ALUMNO

ALUMNOS

MAESTROS

10. Califica sin regalar puntos.

10. Sus exámenes son un reto para los alumnos.

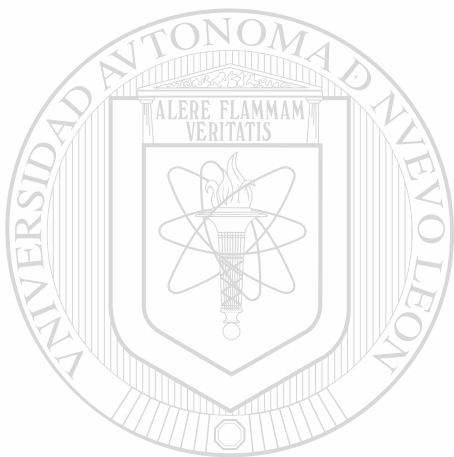
11. Exige lo máximo de los alumnos.

12. Que sea muy duro para calificar.

13. No admite excusas de ningún tipo.

14. Hace que el alumno cubra el material.

15. Aquel que quiere llevar a los alumnos más allá del estricto cumplimiento.



U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

16. Trata de que el estudiante llegue a la perfección.

17. Persona responsable y preparada.

18. Cumple con el reglamento del ITESM.

19. Pide al alumno cumplimiento.

M O T I V A C I O N

P = Formas con las cuales un buen maestro motiva a sus alumnos.

| <u>MAESTRO Y ALUMNO</u> | <u>ALUMNOS</u> | <u>MAESTROS</u> |
|---|---|--|
| 1. Hace que los -- alumnos partici <u>pen</u> en clase. | 1. Dinámicas de gru <u>pos</u> o mesas re-- dondas. | 1. Ser justo. |
| 2. Se interesa por los alumnos. | 2. Flexible al cali <u>ficar</u> . | 2. Aprovechando el tiempo. |
| 3. Ofrece asesoría en el cubículo. | 3. Que el maestro - sea accesible o abierto. | 3. A través de -- confianza. |
| 4. Hacer ver al -- alumno la impor <u>tancia</u> de la -- clase. | 4. Motiva al alumno a estudiar fuera de clase. | 4. Dar a los alum <u>nos</u> un trato - personal. |
| 5. Felicita al alum <u>no</u> cuando acier <u>ta</u> . | 5. Toma en cuenta - la opinión del - alumno. | 5. Dar buenas ex- plicaciones en clase. |
| 6. Se da cuenta -- del esfuerzo que hace el alumno. | 6. Pone exámenes -- sorpresa. | 6. Dejar a los -- alumnos tareas accesibles a - ellos. |
| 7. Tiene buena me- tología para llevar la clase. | 7. Que el maestro - sea informal. | 7. Dejar asumir - cierta respon- sabilidad. ® |
| 8. Permitir al alum <u>no</u> tomar deci-- siones. | 8. Convivir con los alumnos. | 8. Proporcionar - buenos ejemplos y prácticas. |
| | 9. Hacer repasos. | 9. Modular la voz. |
| | 10. Hace que el alum <u>no</u> estudie por - motivación. | 10. Pedir al alum- no que traiga material a cla <u>se</u> . |
| | 11. Dar una introduc <u>ción</u> general so- bre la materia al inicio del curso. | 11. Relacionar el tema con situa <u>ciones</u> actua-- les. |

M O T I V A C I O N

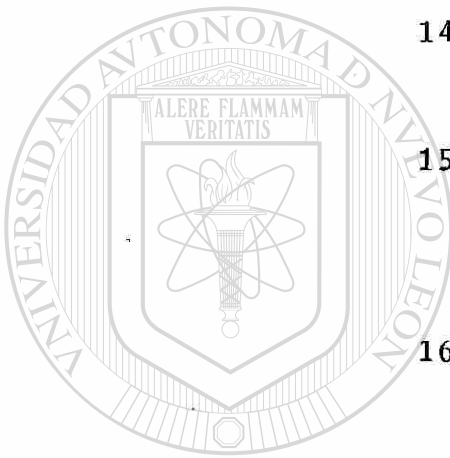
(Cont.)

MAESTRO Y ALUMNO

ALUMNOS

MAESTROS

- | | |
|---|--|
| 12. Que haya una mutua cooperación. | 12. Encargar a los alumnos un trabajo. |
| 13. Promover el desarrollo de trabajos personales - que valgan. | 13. Dar una clase interesante. |
| 14. No repetir en -- clase lo que viene en el libro. | 14. Presentarles - trabajos prácticos. |
| 15. Incitar la curiosidad por la materia. | 15. Llevar a la -- clase conferencias relacionadas con el tema. |
| 16. Mantener el orden de la clase. | 16. Enseñarle qué cosas se espera de él. |
| 17. No hacer exámenes para que el alumno repruebe. | 17. Dar retroalimentación lo más - justa, directa y rápida sobre el aprendizaje. ® |
| 18. Tener bien especificados los objetivos del curso. | 18. Actitud positiva hacia los - alumnos y hacia la materia. |
| 19. Aceptar los distintos puntos de vista del alumno. | 19. Tener un método de trabajo adecuado al grupo. |
| | 20. Fomentar la comunicación y la confianza del - grupo en el maestro y viceversa. |
| | 21. Presentar varios enfoques de un - tema. |



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

M O T I V A C I O N

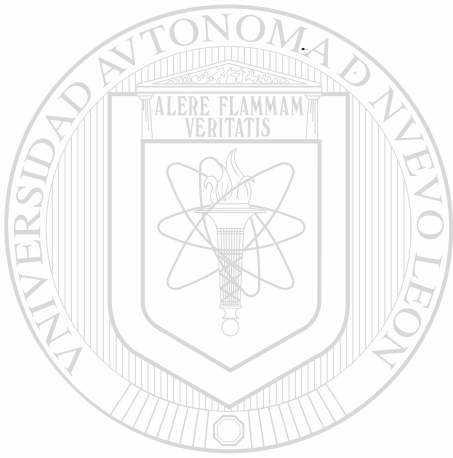
(Cont.)

MAESTRO Y ALUMNO

ALUMNOS

MAESTROS

22. Exigir material adecuado a los objetivos de la clase.
23. Dar la clase caminando.
24. Hacer chistes.
25. Dar una clase amena y dinámica.
26. Con material de apoyo (películas, conferencias).
27. Dar al alumno oportunidad de que aplique lo aprendido.



UANE

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

C U M P L I M I E N T O

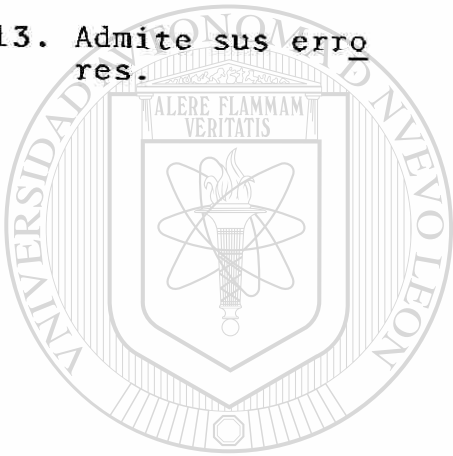
P = Formas mediante las cuales se observa el cumplimiento del maestro

| <u>MAESTRO Y ALUMNO</u> | <u>ALUMNOS</u> | <u>MAESTROS</u> |
|--|---|--|
| 1. Prepara clase con anticipación. | 1. Hace su clase interesante. | 1. No sale con tretas. |
| 2. Puntualidad. | 2. Encarga tareas y trabajos prácticos. | 2. Sale de su clase a tiempo. |
| 3. Asiste a clases. | 3. Seguridad en sus exposiciones. | 3. Entrega programas analíticos y formas de evaluación al inicio del semestre. |
| 4. Corrige exámenes con rapidez. | 4. Que el ritmo que lleva en clase no sea ni muy rápido ni muy lento. | 4. Cumple con los reglamentos del TEC. |
| 5. Cumple o lleva bien el programa. | 5. Hacer buenos exámenes. | 5. Entrega calificaciones a tiempo. |
| 6. Asesora en dudas. | 6. Que revise exámenes y tareas con detenimiento. | 6. Trata lo que tiene que tratar. |
| 7. Cumple con su palabra o promesa. | 7. Que haya intercambio de ideas. | 7. Si falta a clase, avisa con anticipación o manda un maestro sustituto. |
| 8. Está disponible en su cubículo. | 8. Que tome lista. | 8. Al entregar exámenes o tareas marca lo que es ta bien y lo que está mal. |
| 9. Responsable. | 9. Que utilice correctores para exámenes. | 9. Seriedad en la exposición de conceptos. |
| 10. Se preocupa por el aprendizaje de los alumnos. | | 10. Trata a los alumnos de la misma forma en clase. |

C U M P L I M I E N T O

(Cont.)

| <u>MAESTRO Y ALUMNO</u> | <u>ALUMNOS</u> | <u>MAESTROS</u> |
|--|----------------|--|
| 11. Que sea justo - en sus calificaciones (imparcial). | | 11. Cuando da posibilidades de amistad igual. |
| 12. Aporta lo mismo al grupo que lo que exige. | | 12. Evalúa globalmente al alumno. |
| 13. Admite sus errores. | | 13. Analiza las causas de los desaciertos y los aciertos. |
| | | 14. Escucha razones y justificaciones de los alumnos. |
| | | 15. Identifica las habilidades y potenciales de los alumnos. |
| | | 16. Que no involucre sus sentimientos personales para evaluar a los alumnos. |
| | | 17. Evaluar en la medida del material visto. |
| | | 18. Aquel que pone exámenes representativos. |



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

E N S E Ñ A N Z A

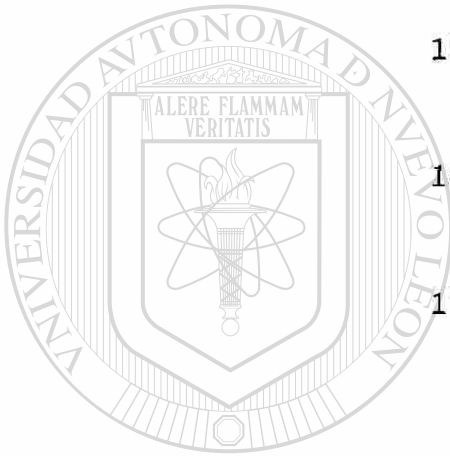
P = Herramientas que utiliza un buen maestro para la enseñanza.

| <u>MAESTRO Y ALUMNO</u> | <u>ALUMNOS</u> | <u>MAESTROS</u> |
|---|---|---|
| 1. Que conozca el maestro la materia. | 1. Proporcionando bibliografía (el maestro) | 1. Responsabilidad. |
| 2. Saber explicar. | 2. Que sea comprensivo. | 2. Ganas. |
| 3. Facilidad de expresión. | 3. Tratar de hacer la materia clara y concisa. | 3. Que tenga capacidad para hacer analogías. |
| 4. Que sea paciente. | 4. Captar la atención del alumno. | 4. Que sea ordenado. |
| 5. Que le guste la materia. | 5. Que sea justo. | 5. Continúe su propio aprendizaje. |
| 6. Utilice vocabulario sencillo. | 6. Que no aplique exámenes que requieran machete. | 6. Que recuerde que fue alumno. |
| 7. Que proporcione artículos de revistas. | 7. Ser amable. | 7. Contacto con los alumnos. |
| 8. Que dé ejemplos prácticos aplicables a la vida real. | 8. Que la participación, tareas, etc. cuenten en la calificación final. | 8. Vigila de cerca el avance. ® |
| 9. Que lleve a clase gente especialista en la materia. | 9. Que no haga alarde de su sabiduría. | 9. Sabe escuchar y es flexible en su enseñanza. |
| 10. Que proporcione información actualizada. | 10. Acepte errores. | 10. Pedagogía. |
| 11. Encargue lecturas adicionales. | 11. Use el pizarrón. | 11. Utiliza sistemas didácticos. |

E N S E Ñ A N Z A

(Cont.)

| <u>MAESTRO Y ALUMNO</u> | <u>ALUMNOS</u> | <u>MAESTROS</u> |
|----------------------------------|--|--|
| 12. Que se documente en el tema. | 12. Utilice láminas. | 12. Interés por el aprendizaje de los alumnos. |
| | 13. Utilice resúmenes. | 13. Interés por la materia. |
| | 14. Aplique ejercicios. | 14. Gusto al enseñar. |
| | 15. Preparar objetivos de aprendizaje. | 15. Que tenga experiencia en el campo práctico. |
| | 16. Proporcione apuntes. | 16. Que logre el interés del grupo. |
| | 17. Buena exposición en clase. | 17. Que aplique cierta disciplina. |
| | | 18. Que muestre las aplicaciones. |
| | | 19. Experiencia. |
| | | 20. Toma en cuenta la opinión del grupo. ® |
| | | 21. Adecua la cátedra a los intereses y conocimientos de la mayoría. |
| | | 22. Exige el cumplimiento de los objetivos. |
| | | 23. Explica en forma clara y precisa la clase. |
| | | 24. El que sabe motivar a los alumnos. |



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ENSEÑANZA

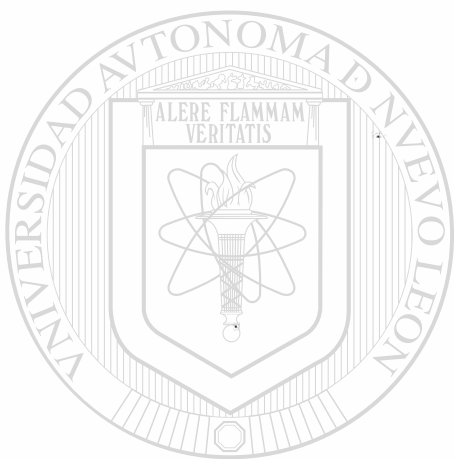
(Cont.)

MAESTRO Y ALUMNO

ALUMNOS

MAESTROS

25. El que logra -
que el grupo -
se involucre y
participe.
26. El que desarro
lla en el alum
no su criterio.
27. Presenta audio
visuales.
28. Platicando con
maestros que ya
hayan dado cla
se.
29. Que busque in-
formación en el
campo práctico.
30. Que conozca --
fuentes de in-
formación de --
datos.
31. Que se esté ac [®]
tualizando.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

RELACION MAESTRO - ALUMNO

P = Aspectos necesarios para una buena relación maestro-alumno.

| <u>MAESTRO Y ALUMNO</u> | <u>ALUMNOS</u> | <u>MAESTROS</u> |
|---|---|--|
| 1. Respeto entre maestro-alumno. | 1. Que el maestro sea amigo del alumno. | 1. Empatía. |
| 2. Tratar al alumno como persona madura y pensante. | 2. Participar juntos en actividades fuera de clase. | 2. Justicia. |
| 3. Que se de a respetar. | 3. Que tenga interés en el alumno. | 3. Deseo de aprender uno del otro. |
| 4. Que el alumno vaya a clase por gusto. | 4. Sepa apreciar al alumno. | 4. Sinceridad. |
| | 5. Que sepa escuchar. | 5. Claridad de los diferentes roles a asumir. |
| | 6. Que no tenga preferencias. | 6. Cumplimiento del papel su- |
| | | puesto. |
| | 7. Que haya espontaneidad. | 7. Contacto continuo. |
| | 8. Crear un ambiente de camaradería. | 8. Cordialidad -- sin confundir amistad con -- exigencia. |
| | 9. Considerar la igualdad entre ambos. | 9. Interés en la materia. |
| | 10. Que reconozca sus errores (el maestro). | 10. Deseos de cooperar. |
| | 11. No presionar al alumno. | 11. Comunicación bilateral. |
| | 12. No poner en ridículo al alumno. | 12. Que el maestro no exija más de lo que el alumno puede dar. |

RELACION MAESTRO - ALUMNO

(Cont.)

MAESTRO Y ALUMNO

ALUMNOS

MAESTROS

13. Que el maestro -
no se interese -
en dar clase por
que "para eso le
pagan".

13. Que el alumno
ponga todo lo
de su parte.

14. Ayuda del maes-
tro al alumno
fuera de clase.

15. No hacer tram-
pas.

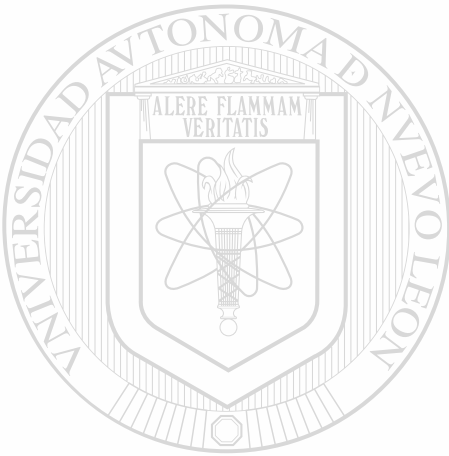
16. Orden.

17. Libertad de --
opinión.

18. El maestro acla-
ra las condicio-
nes o reglas --
que se llevarán
a cabo durante
el semestre.

19. Los alumnos pre-
guntan o aclaran
oportunamente --
sin miedo al --
maestro.

20. Apertura.



UANI

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSITY

