

11  
22j



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA  
DE MEXICO**

**FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION**

PROPUESTA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO DEL  
PERSONAL DOCENTE (ASESORES) DE LA DIVISION  
DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA DE LA  
FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION  
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE  
MEXICO

**SEMINARIO DE INVESTIGACION  
ADMINISTRATIVA**

**QUE EN OPCION AL GRADO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION  
PRESENTAN :**

**CERVANTES LOPEZ ALMA LILIA  
ESLAVA LEON ALMA SOCORRO  
MONTERO MONTIEL GABRIELA  
RUIZ CASTRO LORENA LAURA  
VILLA PRADO ELIDA**

**PROFESOR DE SEMINARIO  
Lic. en Ec. JOSE SILVESTRE MENDEZ MORALES**



MEXICO, D. F.

1993

**TESIS CON  
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

UNAM



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

# INDICE

INTRODUCCION		PAG.
I.	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	
1.	PRIMERA ETAPA: PLANEACION DE LA INVESTIGACION	
	A. Separacion del tema	1
	B. Justificacion de la investigacion	2
	C. Planteamiento del problema	5
	D. Objetivos de la investigacion	7
	E. Hipotesis de trabajo	8
	F. Alcances y limitaciones	11
2.	SEGUNDA ETAPA: RECOLECCION DE LA INFORMACION	
	A. Investigacion documental	13
	B. Investigacion de campo	14
3.	TERCERA ETAPA: ANALISIS DE LA INFORMACION	
	A. Ordenacion de la informacion	20
	B. Procesamiento de la informacion	21
4.	CUARTA ETAPA: INTERPRETACION DE LA INFORMACION	
	* Cronograma	
II.	LOS SISTEMAS ABIERTOS	
1.	SISTEMA EDUCATIVO MEXICANO	
	A. Antecedentes	30
	B. Situacion actual	31
	C. Problemas del sistema educativo mexicano	32
2.	EDUCACION FORMAL, NO FORMAL E INFORMAL	
3.	SISTEMAS ABIERTOS EN EL MUNDO	
	A. Antecedentes	38
	B. Caracteristicas esenciales	39
	C. Países representativos de la enseñanza abierta	40
4.	SISTEMAS ABIERTOS EN MEXICO	

5. SISTEMA ABIERTO EN LA UGMW	
A. Antecedentes	52
B. Características del SIA	55
C. Requisitos de admisión	55
D. Artículos del Estatuto del SIA de la UGMW	56
E. Material didáctico	58
F. Asesoría	59
6. SISTEMA ABIERTO EN LA FACULTAD DE CONTABILIA Y ADMINISTRACION	
A. Características principales del SIA de la FCA de la UGMW	68
B. Objetivos generales	62
C. Objetivos específicos	63
D. Funciones de los alumnos	64
E. Funciones de los asesores	66
III. EVALUACION Y RECURSOS HUMANOS	
1. ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS	
A. Definiciones	69
B. Orígenes de los recursos humanos	78
C. Características de los recursos humanos	72
D. Relaciones humanas	73
2. EVALUACION DEL PERSONAL	
A. Antecedentes	74
B. Programa de evaluación	75
C. Calificación de escritos	78
3. EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACION	
A. Generalidades	84
B. Evaluación-medición	85
C. Aspectos de la realidad educativa que son evaluables	86
D. Utilidad de la evaluación	98
IV. PROPUESTA DE EVALUACION PARA LOS ASESORES DE LA DIVISION DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA DE LA FACULTAD DE CONTABILIA Y ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO	
1. PROPUESTA	
A. Objetivos a alcanzar con la propuesta	181
B. Factores a evaluar en los asesores	182
C. Cuestionario	112
D. Procesamiento y obtención de resultados	121
E. Presentación de resultados	124
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
BIBLIOGRAFIA	
ANEXO: CUESTIONARIO DEL SISTEMA ESCOLARIZADO	

## **INTRODUCCION**

**Hoy en día se están suscitando cambios trascendentales en el mundo, siendo uno de ellos el que se está dando en la parte norte de América (México, Estados Unidos y Canadá) Por medio del Tratado de Libre Comercio, por lo cual México requiere de una serie de transformaciones que le permitan entrar a dicho tratado y que a la vez impulse su desarrollo.**

**Uno de los cambios que consideramos de suma importancia para el desarrollo de México, se debe dar en la educación, ya que éste es un elemento para el avance de las sociedades modernas, considerada como un derecho humano fundamental que abre el cauce al desarrollo integral del individuo.**

**Por esta razón, una educación con una amplia cobertura en calidad, conocimientos y creatividad es requisito indispensable para la modernización del país, pero ello presupone de cambios profundos en el sistema educativo.**

**Atendiendo a estas transformaciones, surge la necesidad de realizar un análisis profundo de dónde estamos y hacia dónde queremos ir. La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) se encuentra en un proceso de reestructuración académica buscando estar acorde con los cambios no sólo nacionales sino mundiales.**

**Todo esto, en consecuencia repercute al interior de la UNAM, por esta razón este trabajo parte del marco señalado y pretende participar del mismo, colaborando con la UNAM y en especial con el Sistema de Universidad Abierta (SUA) de la Facultad de Contaduría y Administración (FCA). Esta participación consiste en llegar a implantar un Sistema de evaluación para los asesores que laboran en la División, es decir, implantar un sistema en el cual los alumnos puedan describir el comportamiento de sus asesores a lo largo de un semestre, mediante un cuestionario proporcionado por autoridades de la División. Consideramos que los resultados que arroje esta investigación serán de utilidad a las autoridades, a fin de que junto con otros elementos se pueda planear, organizar y dirigir al personal docente (asesores), asimismo servirá de apoyo para la**

**toma de decisiones, y de esta manera se estará contribuyendo a mejorar la calidad académica.**

**El presente trabajo está integrado por los siguientes capítulos:**

**I. Metodología de la Investigación: En él se establece todo el seguimiento de la investigación dividido en cuatro etapas.**

**En el capítulo II se aborda a los sistemas abiertos, antecedentes, las diferentes formas de educación (formal, no formal, e informal), los sistemas abiertos en diferentes partes del mundo, destacando entre estos el Reino Unido, Japón, URSS, Kenya, India, Venezuela, Suecia, Nicaragua, Cuba, culminando con los sistemas abiertos de la UNAM, en especial con el de la FCA.**

**En el capítulo III la investigación da un giro hacia la evaluación y los recursos humanos, la cual tiene un enfoque administrativo (acorde con nuestra licenciatura); en él encontramos todo lo relativo al personal, sus características, habilidades, tipos de evaluación, destacando los antecedentes, programas de evaluación, calificación de méritos y la utilidad de la evaluación. Este capítulo**

**proporciona la información básica para establecer métodos de evaluación al personal docente de la División SUA, temas ya propiamente integrados en el capítulo IV al cual denominamos "Propuesta de Evaluación a los asesores del SUA de la FCA de la UNAM".**

**El capítulo IV es la culminación de la investigación, arrojando datos interesantes de dos periodos escolares 92-1 y 92-2 resultados que se pueden observar en el capítulo IV referente a la propuesta.**

**Asimismo para la investigación se consideró un estudio elaborado con anterioridad que se refiere al "Perfil del excelente tutor SUA de la FCA-UNAM"\* del cual se tomo el inventario de comportamiento docente.**

**\* Este perfil se tomo de una investigación realizada en el 7o. semestre en la asignatura de Metodología de la Investigación II. Por este motivo, cuando se haga referencia a esta investigación seguiremos utilizando el nombre de tutor.**

**Esperamos que esta investigación sea de gran utilidad a todos los lectores y en especial a la gente interesada en los sistemas abiertos, asimismo que el sistema propuesto en dicha investigación realmente llegue a implantarse en forma definitiva en el SUA.**

**Por lo que a nosotras respecta, estamos satisfechas de haberla concluido ya que ésta representa la base para titularnos.**

**LAS AUTORAS.**

# CONTENIDO DEL CAPITULO I

## I. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

### 1. PRIMERA ETAPA: PLANEACION DE LA INVESTIGACION

- A. Depuración del tema
- B. Justificación de la investigación
- C. Planteamiento del problema
- D. Objetivos de la investigación
- E. Hipótesis de trabajo
- F. Alcances y limitaciones

### 2. SEGUNDA ETAPA: RECOPIACION DE LA INFORMACION

- A. Investigación documental
- B. Investigación de campo
  - a. Diseño del instrumento (cuestionario)
  - b. Muestreo

### 3. TERCERA ETAPA: ANALISIS DE LA INFORMACION

- A. Ordenación de la información
- B. Procesamiento de la información

### 4. CUARTA ETAPA: INTERPRETACION DE LA INFORMACION

\* Cronograma

# **CAPITULO I**

## **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

Todo trabajo al realizarse debe seguir un cierto proceso que le permita estar organizado de tal manera que sea comprendido en su totalidad, es por ello que esta investigación se realizó a través de una planeación la cual está representada por un cronograma que se podrá observar al final del capítulo y de una metodología que se conformó de cuatro etapas las cuales mencionamos a continuación:

### **1. PRIMERA ETAPA: PLANEACION DE LA INVESTIGACION**

En esta etapa se consideró todo aquello que es básico para la investigación, es decir, se definió de manera concreta la investigación con su correspondiente momento de ocurrencia. Para tales efectos esta etapa se conformó a su vez de siete subetapas que a continuación mencionamos:

#### **A. Depuración del tema**

Para comenzar se debía tener el tema bien definido por lo que realizamos una depuración del mismo de forma tal que partimos de un área genérica hasta llegar a la especificación.

AREA GENERICA	: ADMINISTRACION
AREA ESPECIFICA	: RECURSOS HUMANOS
TEMA GENERICO	: EVALUACION
TEMA ESPECIFICO	: EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE
ESPECIFICACION	: PROPUESTA DE EVALUACION PARA LOS ASESORES DE LA DIVISION DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA (SUA) DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION (FCA) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO (UNAM)

**NOTA:** En la actualidad existen discrepancias en cuanto el cómo nombrar a los profesores del SUA por lo que se les ha denominado tutores o asesores, para efectos de este trabajo se ha decidido nombrarlos asesores.

#### B. Justificación de la investigación

Ya que se definió el tema fue necesario justificar por qué lo elegimos, por ello es necesario exponer los temas que en principio consideramos de sumo interés.

- Lanzamiento de un producto.

- Grado de aceptación de los alumnos egresados de la UNAM en las empresas públicas.

- Elección de proveedores en una empresa.
- Importancia de la capacitación al personal en empresas del ramo productivo.
- ¿Qué repercusiones tendrá el Tratado de Libre Comercio en las empresas mexicanas?
- Propuesta de evaluación para los asesores de la División del SUA de la FCA-UNAM.

De los seis temas el que más llamó nuestra atención fue el último debido a que consideramos todos aquellos beneficios que podría proporcionar a la Facultad y en especial al SUA de la FCA.

En forma más específica, el tema fue elegido por las siguientes razones:

1. Requeríamos de un tema que nos permitiera por su índole llevar a efecto nuestra tesis, es decir se necesitaba un tema que comprendiera o hablara sobre aspectos administrativos para así lograr la titulación como Licenciados en administración.
2. Con anterioridad habíamos realizado (junto con otros cinco compañeros) una investigación que llevó por nombre "El perfil del excelente tutor del SUA de la FCA de la UNAM", en ésta determinamos cuáles eran las características que debía reunir un asesor SUA para que fuera considerado como excelente.

Al concluir este trabajo (El perfil del excelente tutor) una de las integrantes del equipo Alma Eslava nos comentó por qué no profundizábamos sobre el tema de tal manera que con ello efectuaríamos la tesis, al principio no le dimos importancia a dicha petición, pero después analizándola con más calma nos pareció bastante importante ya que detectamos que era un tema relacionado en su totalidad con nuestra carrera, porque se enfocaba al área de recursos humanos y asimismo a la administración.

Es así que aceptamos la propuesta, dándola a conocer al maestro José Silvestre Méndez Morales quien aceptó ser nuestro asesor de tesis brindándonos todo su apoyo.

3. La tercera y última razón por la que elegimos este tema es la importancia que en la actualidad las máximas autoridades de la UNAM han puesto en el nivel académico de la Institución, es decir están en busca de la "calidad total" la cual consideramos que se puede lograr a través de que exista una participación y concientización de todos aquéllos que están inmersos en las actividades académicas pero en particular alumnos-profesores.

Dicha participación para nosotros consiste en que, por un lado los alumnos sean cada vez más responsables y mejores estudiantes y por el otro en que los profesores se actualicen en forma tal que los alumnos en realidad aprendan. Es entonces que con esta investigación pretendimos contribuir a lo que es la búsqueda por la excelencia académica, a través de proporcionarle al SUA de la FCA-UNAM un instrumento que le permitiera evaluar a sus asesores.

### C. Planteamiento del problema

Una vez realizada la depuración del tema y los motivos para la elección de éste fue necesario plantearnos el problema.

El planteamiento del problema se considera el de mayor importancia en el proceso de la investigación ya que de éste depende la respuesta al mismo, es así que a través de "un problema bien planteado nos da la mitad de la solución del mismo".(1)\* Es por ello que el problema nos lo planteamos siguiendo algunas recomendaciones de Santiago Zorrilla, tales como:

- a) Que se llave a cabo la gramática interrogativa, es decir utilizando preguntas que se fundamenten en datos o situaciones concretas.
- b) Determinar fines y objetivos, aislando el problema o relacionándolo con su contexto social e histórico

Ahora bien con el contexto social e histórico del SUA cabe mencionar que " en 1947 se fundó el Instituto Federal de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio encargado de formar a los maestros en servicio sin que tuvieran que interrumpir su labor docente. Siendo éste el primer caso de educación abierta o a distancia en América Latina".(2)

\* Todas las citas bibliográficas se incluyen al final de cada capítulo.

"En nuestro país la educación abierta cobra auge en los sesentas, una década después de la creación de la universidad abierta (Open University) en Gran Bretaña. En este período catorce instituciones educativas iniciaron el diseño e instrumentación de modelos de educación abierta, entre los que destacan la Universidad Nacional Autónoma de México (1972)...".(3)

La existencia y funcionamiento de la División del SUA de la FCA fue aprobada por el H. Consejo Técnico de la Facultad de la sesión del 28 de abril de 1972, constituyendo una acción trascendental de la Reforma Académica cuya principal finalidad es extender la educación, sin demérito de la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje...".(4)

La enseñanza en el SUA de la FCA-UNAM se da a través de asesorías, en donde existe una estrecha vinculación entre asesores y alumnos, y en consecuencia surge una serie de interrogantes que permiten plantearnos el problema ¿Cómo saber si los asesores están cumpliendo con una enseñanza adecuada? ¿Qué tan buena o mala es la relación entre alumno-asesor?, éstas y otras más interrogantes se encuentran establecidas en un estudio ya realizado con anterioridad denominado "el perfil del excelente tutor", por lo que llegamos a deducir un grave problema "NO EXISTE UN SISTEMA DE EVALUACION PARA LOS ASESORES". Esta tesis pretende dar solución al problema de la falta de evaluación a los asesores en la División SUA de la FCA.

#### D. Objetivos de la investigación

Después de definir nuestro problema es necesario establecer que objetivos debemos cumplir con la investigación:

##### Objetivo general:

Llevar a cabo una evaluación que permita planear, organizar, dirigir y controlar al personal docente del SUA de la FCA-UNAM, y que a su vez permita a las autoridades del Sistema tomar decisiones más adecuadas para contribuir a la "Calidad académica".

##### Objetivos específicos:

- 1) Elaborar un sistema semestral de evaluación del desempeño de los asesores del SUA de la FCA-UNAM.
- 2) Proporcionar una guía que oriente a las autoridades responsables sobre la contratación del personal académico idóneo.
- 3) Dar a conocer los resultados obtenidos de la evaluación a asesores y alumnos.
- 4) Elaborar un sistema de evaluación de asesores que sea útil y confiable con base en un perfil ya establecido y que permita a las autoridades otorgar reconocimientos a los asesores de más alta evaluación.

5) Elaborar un sistema de evaluación en el que las autoridades correspondientes puedan coordinar los esfuerzos para el mejor aprovechamiento del Sistema.

6) Elaborar un sistema de evaluación que permita al SUA de la FCA-UNAM tomar decisiones sobre la contratación de personal docente idóneo.

7) Proporcionar las bases para planear cursos de capacitación para los asesores de baja evaluación.

#### E. Hipótesis de trabajo

Antes de plantear las diversas hipótesis fue necesario conceptualizarlas y clasificarlas, es por ello que "En términos muy generales entendemos por hipótesis una conjetura o proposición sujeta a comprobación...

"La hipótesis nos ayuda a orientar la búsqueda de hechos, considerando que un hecho aislado no sirve sino como un dato en el cuerpo de la ciencia. Nos permite establecer relaciones entre elementos conceptuales y elementos empíricos, nos lleva a adquirir nuevos conocimientos, así como a comprobar los ya existentes...

"Existen varios tipos de hipótesis:

"**ALTERNAS:** Son aquellas que nos ayudan a buscar diferentes respuestas a un mismo problema y escoger entre ellas cuales y en que orden vamos a tratar su comprobación...

"NULA: Es una hipótesis formulada para ser rechazada...

"TRABAJO: Es la que proponemos provisionalmente para la investigación en una etapa anterior al lanzamiento de la investigación definitiva...

"CONCEPTUAL: Se formula como resultados de las explicaciones teóricas aplicables a nuestro problema...

"DESCRIPTIVA: Involucran una sola variable".(5)

De entre toda la gama de hipótesis existentes, se escogieron las que se adaptaron a la investigación y a los objetivos que pretendemos alcanzar, y son las siguientes: hipótesis de trabajo, la nula y las alternas.

Hipótesis de trabajo.

Al conocer las características del docente del SUA se puede evaluar a los asesores para conocer la forma en que se están cubriendo dichas características y permitir a las autoridades tomar decisiones para mejorar el funcionamiento del sistema adecuándose a las necesidades del mismo.

Unidad de Análisis de observación: Los asesores del SUA de la FCA-UNAM.

Variable Independiente: Características del excelente asesor.

Variable Dependiente: Las características de los asesores del SUA de la FCA-UNAM.

Variable Intercurrente: Tomar decisiones.

#### Hipótesis Nula

Al conocer las características del docente del SUA no se puede evaluar a los asesores ni tampoco conocer la forma en que se están cubriendo dichas características y por consiguiente las autoridades no necesitan de esta evaluación para tomar decisiones.

#### Hipótesis alternas:

- Al llevar a cabo una evaluación que satisfaga las necesidades del sistema, se podrá contratar al personal académico idóneo para satisfacer las necesidades de éste.
- El llevar a cabo una evaluación sobre los conocimientos de los asesores permitirá que el SUA cuente con el personal académico idóneo.
- El que el SUA cuente con un sistema de evaluación confiable y aceptable para el personal docente le permite tener parte de los elementos necesarios para seleccionar al personal.
- Al desear conocer si los asesores reúnen o no las características de un excelente asesor es necesario aplicar el sistema de evaluación.
- Al conocer el SUA las características y el perfil del excelente tutor le permitirá contar con un diseño de sistema de evaluación de asesores útil y confiable.

- Al contar el SUA con un sistema de evaluación confiable, las autoridades podrán tener parte de los elementos necesarios para seleccionar y contar con el personal académico idóneo.

- Al conocer las características que debe reunir un excelente asesor del SUA, se podrá diseñar un sistema de evaluación que permita verificar que se reúnan estas características.

- Para evaluar a un asesor es necesario conocer las características que éste debe reunir para ser un excelente asesor, por lo que la evaluación permitirá conocer la manera en que están cubriendo dichas características permitiendo tomar decisiones para mejorar el funcionamiento del sistema adecuándose a las necesidades del mismo.

- Al conocer las características del docente del SUA se puede evaluar a los asesores para conocer la forma en que se están cubriendo dichas características y permitir tomar decisiones para mejorar el funcionamiento del sistema adecuándose a las necesidades del mismo.

#### F. Alcances y limitaciones

Para desarrollar este trabajo se fijaron objetivos y alcances a lograr de la manera más eficaz, sin embargo no podemos olvidar las limitaciones que entorpecieron tal investigación, por lo que a continuación se mencionan:

Alcances:

- Conformar un sistema de evaluación para los asesores del Sistema de Universidad Abierta de la FCA-UNAM.
- Otorgar a los asesores una base para que conozcan en que deben aplicarse más.
- Contribuir con la FCA al dejar un instrumento que sirva para elevar la calidad académica.
- Proporcionar a la División un elemento más para seleccionar al personal.
- Proporcionar a las autoridades de la División un sistema de evaluación el cual les permita tener un diagnóstico general del rendimiento de sus asesores.
- Dejar un presente a la Facultad de Contaduría y Administración la cual nos ha dado una formación como profesionistas.

Una vez que hemos planteado los alcances pasamos a lo que fueron nuestras limitantes dentro de esta investigación.

**Limitaciones:**

- La información que proporcionaron los alumnos al contestar los cuestionarios no es en su totalidad verídica.
- Los alumnos no mostraron interés al contestar los cuestionarios durante el primer período (92-1) por lo que muchos fueron llenados sin razonar.

- La pérdida de información ya que muchos cuestionarios no fueron devueltos.

## **2. SEGUNDA ETAPA: RECOPIACION DE LA INFORMACION**

Una vez establecido el tema, las hipótesis y los objetivos de la investigación, la siguiente etapa a tratar es la recopilación de la información, la cual se realizó a través de una investigación mixta que está conformada por investigación documental y de campo, las que a continuación se desarrollan.

### **A. Investigación documental**

Este tipo de investigación se realiza buscando información relacionada con el tema a tratar en libros, revistas, periódicos, folletos, manuales, etc.. En nuestro caso, recurrimos a todos estos documentos, es decir en estas fuentes se encontró información relacionada con nuestra investigación.

De una manera más específica la investigación se inició con visitas a diversas bibliotecas tales como:

- Biblioteca de la Facultad de Contaduría y Administración.
- Biblioteca central de la UNAM
- Biblioteca de la Facultad de Psicología.
- Biblioteca de la Universidad Pedagógica.
- Biblioteca de la Facultad de Ciencias Políticas y sociales.

Por otra parte, sobre aspectos estadísticos se consultó a profesores especialistas en esta materia como son:

- Lic. Carmen Nolasco.
- Lic. Corina Cuevas.
- Actuario Federico Vázquez Tapia

#### B. Investigación de campo

Para llevar a cabo este tipo de investigación es necesario el diseño de un instrumento que permita obtener información complementaria a la obtenida en la investigación documental y que permita comprobar o rechazar la hipótesis planteada en la primera etapa.

Cabe mencionar que además de ser una investigación documental y de campo, es descriptiva, y prospectiva, descriptiva porque define un comportamiento de los elementos de estudio (asesores) y prospectiva porque propone un sistema de evaluación.

##### a. Diseño del instrumento (cuestionario)

Para efectos de esta investigación el instrumento más adecuado para recabar la información fue el cuestionario por sus características, por lo que a continuación se da una descripción breve del mismo:

**Características:**

- Es un instrumento escrito;
- Su resolución se debe llevar a cabo sin intervención del investigador;
- Permite establecer de manera provisional las consecuencias lógicas del problema establecido, asimismo elaborando las preguntas congruentes con dichas consecuencias lógicas;
- Su distribución o aplicación puede ser personal o por correo.

Una vez señaladas las características principales de este instrumento, procedemos a determinar la forma en que se diseñó el cuestionario para la presente investigación.

El diseño del instrumento de investigación se basó en tres elementos:

1. El perfil del excelente tutor del SUA de la FCA-UNAM, el cual se conformó a través de una investigación previa en la que se definieron las principales características que debe reunir un excelente asesor de dicho sistema, las cuales se integraron en una lista denominada "Inventario del comportamiento docente".
2. El instrumento (cuestionario) que se aplica a los alumnos del sistema escolarizado para que evalúen a sus profesores. (ver anexo I).

3. Los factores que se evalúan en el sistema escolarizado, adaptándolos al SUA.

Considerando estos tres elementos se establecieron cuarenta preguntas las cuales conformaron el cuestionario que se aplica a los alumnos SUA, asimismo en forma anexa se elaboró una hoja de respuestas.

Las preguntas incluidas fueron en su totalidad cerradas debido al objetivo de la investigación, que es el proporcionar una evaluación exacta del asesor.

El total de preguntas se agruparon en cinco factores que mencionamos a continuación:

I. Trato personal y cumplimiento;

II. Conocimiento y dominio de la materia;

III. Eficiencia al resolver dudas;

IV. Motivación al estudiante;

V. Criterios para evaluar.

b. Muestreo

Una vez que hemos descrito la forma en que diseñamos el cuestionario a continuación se mencionan de manera breve algunas generalidades sobre muestreo.

"El muestreo es la técnica de selección de una muestra representativa de la población o del universo a investigarse..."(6), que permite establecer juicios sobre dicha población. El muestreo representa dos grandes ventajas que son la rapidez y economía en la obtención de datos.

Por la finalidad y características de esta investigación no se realizó ningún tipo de muestreo, en consecuencia, se aplicó la estadística NO PARAMETRICA, que es un procedimiento que se refiere a mediciones de respuesta que son difíciles de cuantificar y también aquellas que son particularmente útiles para hacer inferencia en situaciones en donde existe gran incertidumbre acerca de las suposiciones requeridas por la metodología estándar.

Por lo tanto podemos definir a los procedimientos no paramétricos como: "1) aquellos en que la prueba estadística no depende de la forma de la distribución subyacente de la población, en la cual se tomaron los datos de la muestra; 2) los que no se relacionan con los parámetros de una población, o 3) aquellos para los cuales los datos son de "insuficiente fuerza" para aconsejar operaciones aritméticas significativas".(7) Una vez mencionado el concepto del método NO PARAMETRICO es conveniente enunciar algunas de sus ventajas y desventajas.

Ventajas:

- "Los métodos no paramétricos se pueden utilizar con todos los datos: Datos cualitativos (escala nominal), datos en forma de rango (escala ordinal), así como con datos que se han medido con más precisión (escala de intervalo de proporción)..."

- "Los métodos no paramétricos tienen menos suposiciones y no tan estrictas (que se satisfacen con más facilidad), que los procedimientos clásicos. Por tanto, gozan de mayor aplicabilidad y dan por resultado un grupo de conclusiones más generales con base amplia.

- "Los métodos no paramétricos permiten la solución de problemas que implica la prueba de los parámetros de la población...".(8)

Hasta aquí hemos mencionado ciertas ventajas del procedimiento, pero la principal ventaja de éste "consiste en que pueden realizarse inferencias exactas cuando las suposiciones fundamentales de los métodos estándar no pueden cumplirse en su totalidad...".(9)

#### Desventajas:

- "...Conforme aumenta el tamaño de la muestra, las manipulaciones de datos requeridas para los procedimientos no paramétricos suelen ser laboriosas, salvo que están disponibles programas de computadora en paquete...".(10)

- "Su principal desventaja radica en que exigen demasiada información y tienen una eficiencia menor cuando todas las suposiciones se satisfacen. Sin embargo si afirmamos que la eficiencia de cierto método no paramétrico es de 80%, debemos entender en realidad que es relativamente valioso, dado que la eficiencia del correspondiente método "estándar" es poco menos del 100% si todas las suposiciones no se cumplen con exactitud...".(11)

Por lo anterior confirmamos que la estadística no paramétrica es la que más se apega a nuestra investigación, debido a que se trata de una población heterogénea que no permite hacer uso del método paramétrico, siendo su principal característica el hecho de que la población a considerar no está conformada por alumnos constantes (en cuanto a la asistencia continua a sus asesorías) ya que en el SUA no existe la obligación de asistir en forma regular. Por lo tanto no es posible hacer uso del método paramétrico.

Se considera que los alumnos que no tienen una asistencia regular no pueden realizar una evaluación a sus asesores ya que no tienen la suficiente información sobre los mismos para evaluarlos. La recopilación de la información se realizó al finalizar el período 92-1 y 92-2, ambos períodos se consideraran como pruebas piloto de esta investigación.

Para recabar la información el primer período (92-1), los cuestionarios fueron aplicados durante dos semanas en las que se estimó asistirían el mayor número de alumnos, dicha información fue proporcionada por las autoridades responsables de la Administración escolar del SUA. Durante este período se entregaron cinco cuestionarios por alumno (ya que cada semestre se cursa un total de cinco asignaturas) a todos los alumnos que asistieron en este tiempo. Con este método de aplicación se notaron las siguientes fallas:

1. Se entregaron cuestionarios a alumnos de asistencia regular y a alumnos que se presentaron pocas veces con su asesor o que sólo asisten a exámenes.
2. No fue devuelto el total de cuestionarios entregados.

Debido a estas fallas para el segundo período (92-2) los cuestionarios se aplicaron de una forma más organizada (ya que se notó mayor interés por alumnos y asesores), la cual consistió en que los propios asesores mandaban a sus alumnos de asistencia regular (petición hecha por nosotras) a que efectuaran la evaluación antes de que les fuera entregada su calificación final. Esto permitió que los cuestionarios fueran contestados sólo por alumnos de asistencia regular y que fueran devueltos en su totalidad, ya que el alumno al devolver el cuestionario se le entregaba una tarjeta que le servía de comprobante. Esto logró que los alumnos mostraran mayor interés para evaluar a sus asesores.

### **3.TERCERA ETAPA: ANALISIS DE LA INFORMACION**

#### **A. Ordenación de la información**

Después de haber diseñado el instrumento de la investigación, aplicarlo y acudir a fuentes primarias y secundarias de información, el siguiente paso consistió en ordenar toda la información obtenida para tal efecto se realizó una comparación con el esquema inicial (índice), esto con la finalidad de rescatar aquella información que es fundamental para alcanzar el objetivo de la investigación quedando eliminada aquella que consideramos que no era tan importante o que no se acopló a dicha investigación. Esta etapa nos permitió una mejor organización en nuestro estudio, llegando finalmente a la reestructuración de nuestro esquema (índice tentativo).

## B. Procesamiento de la información

Una vez recabada la información deseada, el siguiente paso fue su procesamiento, pero antes de mencionar la forma como procesamos nuestros datos es conveniente destacar que el procesamiento, puede realizarse a través de cuatro sistemas: manual, mecanizado, electromecánico y electrónico.

Cuando se habla de procesamiento manual es porque se refiere al uso de lápiz y papel, pero hay que tener mucho cuidado con ello ya que se pueden dar ciertos errores por la inexistencia de un adecuado control para el conteo.

El sistema mecanizado es ya más eficiente, porque se imprime en forma mecanográfica y no a mano. En cuanto a los dos últimos sistemas electromecánicos y electrónicos se realiza a base de marcas, perforaciones y caracteres ópticos o magnéticos, la aplicación de este sistema depende de la dimensión de la información.

La forma de procesar los datos en el semestre 92-1 fue manual y electromecánica ya que las respuestas de los cuestionarios se procesaron en el paquete estadístico SPSS con el cual se obtuvo la media y por cada pregunta el número de alumnos que contestó y su rango correspondiente, posteriormente esos datos se pasaron a un formato para obtener el total de puntos por cada factor y mediante una regla de tres se obtuvieron las calificaciones por factor y total de cada asesor. Para presentar estas calificaciones tanto a asesores como a la División, se diseñaron una serie de formatos los cuales se pueden observar en el capítulo IV (Propuesta).

En la segunda aplicación semestre 92-2 se utilizó un proceso electromecánico por lo que fue más rápido debido a que también se utilizó el paquete estadístico SPSS, pero para determinar la calificación del asesor, la compañera Gabriela Montero desarrolló un macro en el paquete Lotus 1-2-3 con lo cual se eliminó el formato que se llenaba manualmente así como las operaciones de regla de tres porque sólo se capturaban datos y se obtenía de manera automática la calificación.

Para poder dar un mejor procesamiento e interpretación de los datos se utilizó el método administrativo Jafa de José Antonio Fernández Arena que señala que la evaluación de la eficiencia de una organización comprende cuatro etapas que son:

1. Ponderación de las funciones. Es la asignación que se hace a cada una de las funciones conocida como peso y que se establece de acuerdo a la importancia de cada una de ellas.
2. Determinación de factores a evaluar. Estos se determinan de acuerdo a la naturaleza, importancia y condiciones de cada empresa.
3. Asignación de puntos a los factores a evaluar. Esto con el propósito de medir la eficiencia de cada uno de los factores de acuerdo a su importancia.
4. Determinación de grados. Se llama grado a " cada uno de los números convencionales representativos de una escala de valores..."(12) como la siguiente:

*APRECIACION	GRADOS	CUMPLIMIENTO
Excelente	5	90 a 100%
Muy bien	4	80 a 90%
Bien	3	60 a 80%
Regular	2	40 a 60%
Mal	1	20 a 40%
Muy mal	0	0 a 20%".(13)

Con lo anterior podemos notar con claridad que en nuestra investigación los pasos de las etapas 1, 2 y 3 del método JAJA fueron seguidos como lo plantea Fernández Arena, y por consiguiente la cuarta y última etapa, ya que con base en la calificación que obtuvo cada uno de los asesores se le determinó como un asesor excelente, muy bueno, bueno, regular, malo y muy malo con el propósito de dar la pauta a las autoridades para la toma de decisiones así como para dar nuestras propias recomendaciones.

#### **4. CUARTA ETAPA: INTERPRETACION DE LA INFORMACION**

Una vez que ya se ha planeado la investigación, recopilado y analizado la información corresponde ahora hablar de la cuarta y última etapa denominada interpretación de la información conformada por: interpretación, conclusiones y recomendaciones.

Esta fase se desarrolló al ir redactando la información que se obtuvo a través de la investigación documental y de campo, formando el cuerpo capitular de esta investigación, incluyendo conclusiones y recomendaciones.



UNO	ACTIVIDAD	TS CON TROL	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE
A.	ORDENACION								■					■		
B.	PROCESAMIENTO									■					■	
	<b>CAPITULO II</b>															
	LOS SISTEMAS ABIERTOS															
1.	SISTEMA EDUCATIVO MEXICANO							■				■				
2.	EDUCACION FORM, NO FORM E INF							■				■				
3.	SISTEMAS ABIERTOS EN EL MUNDO							■				■				
4.	SISTEMAS ABIERTOS EN MEXICO							■				■				
5.	SISTEMA ABIERTO EN LA UNAM							■				■				
6.	SISTEMA ABIERTO EN LA FCA							■				■				
	<b>CAPITULO III</b>															
	EVALUACION Y RECURSOS HUMANOS															
1.	ADMON DE RECURSOS HUMANOS										■			■		
2.	EVALUACION DEL PERSONAL										■			■		
3.	EVALUACION DEL SESEMPEÑO DOCENTE										■			■		



## NOTAS DE PIE DE PAGINA CAPITULO I.

(1) ZORRILLA Arena, Santiago, Introducción a la Metodología de la Investigación, México, Océano, 1984, p. 119.

(2) NAVA Díaz, Arturo, "Opción Educativa en México, Trayectoria y Perspectivas", Reflexiones, México, 1988, p. 27.

(3) Idem.

(4) MENDEZ Morales, José Silvestre, y Rafael Rodríguez Castelán, Información Básica para el estudiante SUA, folleto informativo, México, FCA-UNAM, 1991, p. 1.

(5) ZORRILLA Arena, Santiago, op cit., p. 109, 110.

(6) BAENA, Guillermina, Instrumentos de Investigación, Tesis Profesionales y Trabajos Académicos, México, Editores Unidos Mexicanos, 1991, p. 69.

(7) BERENSON, Mark L., y David M. Levine, Estadística para Administración y Economía, México, Interamericana, 1985, p. 411.

(8) Ibidem. pp.412 y 413.

(9) MILLER, Irwin y John E. Freund, Probabilidad y Estadística para Ingenieros, México, Prentice-Hall Hispanoamericana, 1989, p. 299.

(10) BERENSON, Mark L. y David Levine, op cit., p. 413.

(11) MILLER, Irwin y John E. Freund, op cit., p. 299.

(12) ALVAREZ Anguiano, Jorge, Apuntes de Auditoría Administrativa, México, FCA-UNAM, 1987, p.93

(13) Idem

## **CONTENIDO DEL CAPITULO II**

### **II. LOS SISTEMAS ABIERTOS**

#### **1. SISTEMA EDUCATIVO MEXICANO**

- A. Antecedentes**
- B. Situación actual**
- C. Problemas del sistema educativo mexicano**

#### **2. EDUCACION FORMAL, NO FORMAL E INFORMAL**

#### **3. SISTEMAS ABIERTOS EN EL MUNDO**

- A. Antecedentes**
- B. Características esenciales**

#### **4. SISTEMAS ABIERTOS EN MEXICO**

#### **5. SISTEMAS ABIERTOS EN LA UNAM**

- A. Antecedentes**
- B. Características del SUA**
- C. Requisitos de admisión al SUA**
- D. Artículos del Estatuto del SUA de la UNAM, en vigencia**
- E. Material didáctico**
- F. Asesoría**

#### **6. SISTEMA ABIERTO EN LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION**

- A. Características principales del SUA de la FCA**
- B. Objetivos principales**
- C. Objetivos específicos**
- D. Funciones de los alumnos**
- E. Funciones de los asesores**

## **CAPITULO II.**

### **LOS SISTEMAS ABIERTOS.**

Una vez que se especificó la Metodología en el capítulo I, en éste hacemos referencia al marco teórico; es decir ya que se ha planteado el problema social objeto de estudio y se han definido los objetivos de la investigación, el siguiente paso consiste en sustentarlo en forma adecuada mediante la exposición y análisis de aquellas teorías con un enfoque conveniente al tema.

Realizamos el análisis teórico para:

- a) Dirigir los esfuerzos hacia la obtención de los datos suficientes y confiables para poder comprobar las hipótesis que se tienen conformadas.
  
- b) Marcar los lineamientos para la organización de los datos que se recopilen en el trabajo de campo.
  
- c) Orientar el análisis y la interpretación de datos " La elaboración del marco teórico y el conceptual adquiere pues importancia dentro del proceso de investigación, ya que a partir de él se establecerán las conexiones con la hipótesis, los métodos que se utilicen para llevar a cabo la investigación, las técnicas para recolectar la información y el manejo de la misma".(1)

Tomando en cuenta la importancia de esta información, se consideró conveniente incluir citas completas, sin embargo también se incluyeron ideas propias y complementarias algunas otras, las cuales se presentan a continuación:

Para abordar el problema de los sistemas abiertos es conveniente conocer el funcionamiento del sistema educativo mexicano, ¿qué es?, ¿cómo funciona?, ¿cuáles han sido sus antecedentes?, ¿su situación actual?, ¿qué problemas presenta? y ¿cuál ha sido la respuesta y necesidad de los estudiantes que pertenecen a él?. Es por eso que en este capítulo vamos a partir de lo general a lo particular (método deductivo) es decir se parte del sistema educativo nacional para llegar al SUA de la FCA-UNAM que es el objeto de esta investigación, por lo que iniciamos con el siguiente apartado:

## **1. SISTEMA EDUCATIVO MEXICANO**

" Es el conjunto de normas, instituciones, recursos y tecnologías destinadas a ofrecer servicios educativos y culturales a la población mexicana de acuerdo con los principios ideológicos que sustentan el Estado mexicano y que se hayan expresado en el Artículo Tercero Constitucional, el cual es producto de la influencia de dos corrientes de pensamiento: el liberalismo mexicano que reafirma con la Guerra y las Leyes de Reforma de 1859 y 1861, y los Principios de Justicia social, vida democrática, no reelección y participación del Estado mexicano en el quehacer educativo nacional que postula la Revolución mexicana. Ambas corrientes se conjugan en la Constitución de 1917, que es la que rige actualmente la vida de la Nación".(2)

El artículo 3o. constitucional se concibió originalmente para la educación primaria, ya hasta hace poco era obligatorio que los mexicanos tuvieran como mínimo la primaria.

Este artículo ha experimentado algunos cambios. En el año de 1946 la Cámara de Diputados aprobó ciertas modificaciones, entre las que destacan:

- La educación debe ser laica y nacionalista.
- Democrática y obligatoria.
- Gratuita.

Como el sistema educativo mexicano está concebido y fundamentado en el art. 3o. Constitucional es necesario exponer los principales aspectos del mismo.

#### Artículo tercero

"La educación que imparta el Estado-Federación, estados, y municipios tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y la justicia:

"I. Garantizada por el artículo 24 la libertad de creencias, el criterio que orientará a dicha educación se mantendrá por completo ajeno a cualquier doctrina religiosa y, basado en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.

Además:

- "a) Será democrática...
- "b) Será nacional...
- "c) Contribuirá a la mejor convivencia humana...

"II. Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y grados ... deberán obtener previamente, en cada caso la autorización expresa del poder público...

"IV. Las corporaciones religiosas, los ministros de los cultos, las sociedades por acciones que, exclusiva o predominantemente realicen actividades educativas y las asociaciones o sociedades ligadas con la propaganda de cualquier credo religioso, no intervendrán en forma alguna en planteles en que se imparta educación primaria, secundaria y normal y la destinada a obreros o campesinos.

"V. El Estado podrá retirar discrecionalmente, en cualquier tiempo, el reconocimiento de validez oficial a los estudios hechos en planteles particulares.

"VI. La educación primaria será obligatoria.

"VII. Toda la educación que el Estado imparta será gratuita.

"VIII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio

"IX. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la república, expedirá la leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los Municipios, a fijar las aportaciones económicas

correspondiente a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan." (3)

Para la fecha actual ya se firmó el Acuerdo nacional para la modernización de la educación básica el cual introduce algunos cambios de importancia para el sistema educativo nacional en los que destacan: que no sólo la primaria es obligatoria sino también la secundaria, con lo cual el gobierno trata de elevar el nivel intelectual y de vida de la población.

El mismo artículo 3o. constitucional le otorga el poder al Ejecutivo de elaborar los planes y programas de estudio de los diferentes niveles educativos. Sin embargo el poder ejecutivo delega en la SEP dicha facultad.

Según el "artículo 13 de la Ley de Secretarías y Departamentos de Estado, a la Secretaría de Educación Pública le corresponde el despacho de los siguientes puntos:

"I. Organizar, vigilar y desarrollar en las escuelas oficiales incorporadas o reconocidas:

"a) La enseñanza preescolar, primaria secundaria y normal, urbana semiurbana y rural; ...

"c) La enseñanza técnica, industrial, comercial y de artes y oficios, incluirá la educación que se imparta a los adultos;..

III. Crear y mantener las escuelas oficiales en el Distrito y territorios federales, excluidos los que dependen de otras secretarías, departamentos o dependencias del gobierno federal;...

"V. Vigilar que se observen y se cumplan las disposiciones relacionadas con la educación preescolar, primaria, secundaria, técnica y normal, establecida en la constitución y prescribir las normas a que debe ajustarse la incorporación de las escuelas particulares al Sistema Educativo Nacional;...

"VIII. Promover la creación de institutos de investigación científica y técnica, y el establecimiento de laboratorios, observatorios, planetarios y demás centros que requiere el desarrollo de la educación primaria, secundaria, normal, técnica y superior;

"IX. Patrocinar la realización de congresos, asambleas y reuniones, eventos, competencias y concursos de carácter científico, técnico, cultural, educativo y artístico;...

"XI. Mantener al corriente el escalafón del magisterio y el seguro del maestro, y crear un sistema de compensaciones y estímulos para el profesorado;...

"XIII. Otorgar becas para que los estudiosos de nacionalidad mexicana puedan realizar investigaciones y completar ciclos de estudios en el extranjero;...

"XV. Revalidar estudios y títulos y conceder autorizaciones para el ejercicio de las capacidades que acrediten;

"XVI. Vigilar con el auxilio de las asociaciones de profesionistas, el correcto ejercicio de las profesiones;

"XVII. Organizar misiones culturales;...

"XXVII. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos " (4)

La Secretaría de Educación Pública para cumplir con sus funciones se auxilia de algunos organismos entre los cuales destacan los siguientes:

- 15 organismos descentralizados con patrimonio y personalidad jurídica propia
- 3 organismos autónomos
- La UNAM
- El Colegio Nacional
- Además de todas las escuelas oficiales que participan en este proceso educativo

Para entender como llegó a conformarse el sistema educativo mexicano es necesario analizar cuáles fueron sus antecedentes lo que se aborda en el siguiente punto.

#### A. Antecedentes

"En los siglos XVI y XVII el sistema educativo de la Nueva España separó intencionalmente a la educación de criollos e indígenas y aunque ambas se insertaban en el mismo marco teológico, la ofrecida a los indígenas era limitada y discriminatoria.

"En México, desde los primeros momentos de vida independiente , políticos y pensadores intuyeron la necesidad de imbuir en los jóvenes sentimientos de lealtad hacia la nueva patria y de forjar una identidad nacional, un concepto de nación.

Durante el siglo XIX se empieza a conformar nuestra identidad nacional y con ella surge la necesidad de uniformar la educación en todo el país, lo cual condujo a la celebración de un Congreso Nacional de Instrucción entre 1889 y 1891, cuya propuesta fue pugnada por el logro del objetivo anterior para la educación primaria en toda la república\* (5)

En la actualidad el sistema educativo mexicano ha alcanzado un nivel diferente al de antaño, por lo cual se describe a continuación:

#### B. Situación actual

Algunos elementos importantes del sistema educativo mexicano de las últimas dos décadas son:

- Hoy en día 83 de cada 100 egresados de primaria pueden continuar con sus estudios de secundaria
- Se ha podido incrementar de manera considerable la matrícula de este nivel educativo por el impulso que se le ha dado a las telesecundarias en el medio rural
- Para eliminar el analfabetismo en adultos se estableció (1981) el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA) el cual ha ayudado a disminuir el problema
- El gobierno a través de la SEP apoya a la educación básica distribuyendo ejemplares de libros de textos gratuitos, y construyendo más espacios educativos en todos los niveles

- Por otro lado se han establecido bibliotecas públicas, se transmiten programas educativos etc.; sin embargo sabemos que el sistema educativo mexicano actual atraviesa por una serie de problemas que presentamos a continuación.

### C. Problemas del sistema educativo mexicano

Hasta finales de la década de los setentas, México fue uno de los países con más alto crecimiento del mundo. En 1950 ocupábamos el décimo sexto lugar mundial en población y según estimaciones de Naciones Unidas, habremos de ser el décimo país más poblado del mundo para el segundo decenio del próximo siglo.

Como consecuencia de un ligero aumento en el índice de natalidad manifiesto en la década de los cincuenta y sesentas, y un decremento notable en la mortalidad, especialmente en la infantil, el crecimiento demográfico del país experimentó un incremento en el período 1940-1970.

Por razones educativas, culturales, programas de planeación familiar e incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo productiva, entre otros, la tasa global de fecundidad, es decir el número medio de hijos e hijas que tiene una mujer a lo largo de su vida reproductiva, disminuyó de mediados de los sesentas a los ochentas.

El Consejo nacional de población, sostiene como hipótesis que la tasa global de fecundidad será de aproximadamente dos hijos por mujer en el año 2000 con una tasa neta de reproducción correspondiente cercana a una hija por mujer.

¿Qué efectos produce esto en el sector educativo?

El primer efecto es el correspondiente a la pirámide estudiantil (calculada en función de las matrículas totales de los diversos niveles educativos) no presenta tantas variaciones

como antaño, a medida que la población ya no aumenta tan rápidamente, los niveles educativos que venían creciendo tales como primaria, ya no lo hacen, por el contrario decrecen. En consecuencia la demanda de educación media superior se verá aumentada, las carreras técnicas posiblemente se duplicarán, la de bachillerato tal vez sea más lenta, la superior se incrementará y el posgrado será un poco más del doble actual.

Ya dijimos que la primaria se verá disminuída en alumnos, esta situación le da oportunidad a los maestros de mejorar la atención que le presta a éstos, o en algunos casos que se complete el ciclo escolar.

Al hablar del sistema educativo mexicano mencionamos diferentes tipos de educación, las cuales tienen ciertas características que las hacen diferentes entre sí, asimismo cada una de ellas entraron en educación de tipo formal y no formal, sin embargo siempre se ha considerado que la educación es lo que se imparte en las escuelas, no se ha comprendido la gama de posibilidades que se pueden tener al conocer el funcionamiento de otras formas de educación.

El sistema abierto pertenece a esta gama de posibilidades el cual le ha dado la oportunidad a mucha gente de continuar sus estudios. Para comprender esta modalidad es necesario conocer a fondo los tipos de educación (formal, no formal e informal), que se describen a continuación.

## **2. EDUCACION FORMAL, NO FORMAL E INFORMAL.**

Para buscar otras alternativas debemos comenzar por considerar a la educación como un proceso continuo que tiene tres tipos de educación :

- 1) Formal
- 2) No formal
- 3) Informal

Es conveniente definir estos procesos, para lo cual se retomaron las siguientes definiciones:

1) Formal

"Es un Sistema Educativo institucionalizado cronológicamente, graduado y jerárquicamente estructurado que abarca desde la escuela primaria hasta la Universidad".(6) citado por (Coomb y Ahmes)

"Son las actividades de aprendizaje que se realizan fuera del Sistema Educativo formalmente organizado... para educar con vistas a ciertos fines específicos con el respaldo de una persona, grupo u organización identificable".(7) citado por (Cole Berembeck)

La educación formal tiene la característica de requerir de una aula, (una escuela) donde el maestro transmite reconocimientos en períodos fijos de tiempo. Este tipo de educación se puede impartir en los diferentes ciclos escolares formales (medio, medio superior, y superior).

A su vez la educación formal puede ser extraescolar: actividades que se realizan fuera de las aulas, es decir ser complementarias (bibliotecas, museos, materiales audiovisuales etc..).

## 2) No formal

"La educación no formal es toda actividad educativa y sistemática realizada fuera de la estructura del sistema formal, para impartir ciertos tipos de aprendizaje a ciertos subgrupos de la población ya sean adultos o niños" (8).

La educación no formal es el principal mecanismo para introducir el cambio y sus intervenciones pueden complementarse con emisiones de radio, periódicos o pláticas. El autor "Archibal Callaway " menciona algunas de las características comunes de los programas de educación no formal:

- Sirve de complemento a la educación formal
- Tiene diferente organización, es decir distintos patrocinadores y métodos de instrucción
- Son voluntarios y están destinados a personas de edades, orígenes e intereses diversos
- No culminan con la entrega de diplomas
- Se realizan donde la clientela vive y trabaja
- Su ritmo, su duración y su finalidad son flexibles y adaptables

Desventajas de la educación no formal:

- \* Carencia de recursos para llevar a cabo lo que propone y admitir a todos los que se inscriban a ellos
- \* Falta organización y colaboración, lo que provoca duplicación de esfuerzos
- \* No cuenta con sistemas de evaluación de los resultados efectivos
- \* No tiene incentivos para que los participantes complementen los programas (por ejemplo plazas de trabajo)
- \* Falta comprensión del proceso de cambio social.

Por lo tanto se dice que la educación no formal incluye programas que tienen una tradición histórica en sus intentos de proporcionar educación a jóvenes y adultos para quienes la educación formal no resultó adecuada o fue inalcanzable. Este es el caso de la educación abierta.

La educación abierta no requiere de la presencia del alumno, la mayor parte de las actividades educativas transcurren fuera del aula, ya que el alumno estudia de acuerdo a su ritmo y a sus necesidades.

Asimismo la educación Abierta puede ser:

^ Curricular: Es decir aquella que se basa en un plan de estudio establecido, siendo en general educación para adultos.

^ Compensatoria: Es aquella que tiene como finalidad la capacitación y actualización permanente para que el individuo se adapte mejor a las condiciones laborales. Este mismo tipo de educación incluye la supletoria que se orienta a los grupos marginados (para alfabetizarlos o castellanizarlos).

^ Continua: Dirigida a aquellas personas que han finalizado su formación pero que requieren de elementos para su mejor desarrollo profesional; por ejemplo diplomado en alguna área.

### 3. Informal

"La educación informal es el proceso que dura toda la vida, por lo cual adquiere y acumula conocimientos, capacidades, actitudes y comprensión a través de las experiencias diarias en contacto con su medio". (9)

## 3. SISTEMAS ABIERTOS EN EL MUNDO

El punto anterior nos permite conocer a grandes rasgos al sistema educativo mexicano, por lo que ahora conviene hablar de los sistemas abiertos a nivel mundial.

En primer lugar para hablar de los sistemas de enseñanza abierta en el mundo es necesario saber que la "Enseñanza Abierta", es una expresión imprecisa a la que se pueden atribuir, y de hecho se atribuyen muy diversos sentidos, debido a su misma imprecisión puede abarcar muchas ideas y metas distintas, ya que sus dos conceptos tienen una connotación emotiva:

" Aprendizaje: Como expresión de la actividad propia del estudiante y de una cierta autodirección que empezó a desplazar la idea del profesor activo y la enseñanza pasiva.

"Abierta: Sugiere la reducción o eliminación de restricciones exclusiones y privilegios; la supresión o aminoración de los obstáculos levantados entre disciplinas simbolizaba la transformación de la relación entre maestro y alumno en la que existe entre estudiante y consejero".(10)

El sentido más comúnmente utilizado del adjetivo "abierto" ha sido quizá el de crear oportunidades de estudio para quienes se hallaban apartados de ellos por diversas razones; no haber alcanzado el nivel exigido, falta de escuelas, pobreza, lejanía, necesidad de trabajar o bien obligaciones domésticas.

#### A. Antecedentes

También es necesario conocer cuáles fueron los motivos que dieron origen a los sistemas abiertos en el mundo por lo que estudiamos sus antecedentes, en donde se pueden reconocer dos factores que dieron origen a la aparición y desarrollo de los sistemas abiertos y éstos son:

1) Factor Ideológico, el cual se refiere a los inicios de democratización de la enseñanza que ha presentado una serie de acciones para dar una respuesta a las crecientes demandas sociales de tipo educativo provocadas por el crecimiento demográfico que se presentó en el período de 1955 a 1965. Con este factor se pretendió dar atención educativa a mayores sectores de la población y en particular crear oportunidades de estudio para quienes se hallaban apartados de ellas.

El país que marcó el inicio de esta ideología fue Inglaterra con la creación de la Open University en 1968 que admitía candidatos de todas partes del mundo que cumplieran los requisitos, esta institución organizaba exámenes y concedía títulos.

2) Factor Tecnológico, se refiere al empleo de los medios de comunicación masiva para fines educativos, utilizados en forma particular en programas de alfabetización y en campañas de información educativa y sanitaria. La Open University constituye el referente más importante como un ejemplo para resolver una problemática: Aumentar la calidad de la fuerza de trabajo y sus diversas aplicaciones, a través de la educación universitaria, con métodos que no se opusieran a los ritmos y compromisos que los alumnos tengan con sus respectivos campos de trabajo. Según la información que difunde la Open University, la universidad abierta es uno de los adelantos docentes y sociales más importantes del Reino Unido, ya que facilita la enseñanza a nivel universitario independientemente de los antecedentes académicos del alumno.

#### B. Características esenciales.

Una vez que hemos conocido como el factor ideológico y el tecnológico dan origen a la aparición de los sistemas abiertos en el mundo, ahora es necesario saber cuáles son las características esenciales de los sistemas de enseñanza abierta a nivel mundial, las cuales se describen a continuación:

a) El sistema debe orientar al estudiante a precisar, interpretar y analizar las metas tanto en el momento inicial como a lo largo de sus relaciones con el programa de instrucción.

b) El sistema debe formular los objetivos de aprendizaje de modo tal que sirvan de base para la elección de los dispositivos pedagógicos, incluida la evaluación de manera que puedan ser plenamente conocidos, aceptados o sujetos a modificación por los estudiantes.

c) El sistema debe facilitar la participación de todos los que quieren aprender sin imponérseles los requisitos tradicionales de ingreso y sin que la obtención de un título académico o cualquier otro certificado sea la única recompensa.

d) El sistema deberá permitir el empleo efectivo, (a opción) de los medios sonoros, televisivos, cinematográficos o impresos como vehículos del aprendizaje.

e) El sistema debe basarse en la competencia del estudiante es decir, el sistema deberá recurrir a ensayos y a la evolución con la finalidad de diagnosticar y analizar en qué medida se han logrado los objetivos de aprendizaje especificados.

f) El sistema debe estar en condiciones que pueda superar la distancia entre el personal docente y los alumnos, utilizando como un elemento positivo esa distancia para el desarrollo de la autonomía en el aprendizaje.

C. Países representativos de la enseñanza abierta.

Para conocer un poco más acerca del funcionamiento de los sistemas abiertos en el mundo a continuación se mencionan algunos ejemplos:

#### a) REINO UNIDO

La Open University (OU) del Reino Unido, fue la primera institución creada exclusivamente para ofrecer la enseñanza a distancia o por correspondencia a estudiantes adultos de más de 21 años.

Se consideró que la radiodifusión no podía asumir la misión docente principal, ni siquiera de actividades nacionales muy concretas debido sobre todo a la falta de tiempo de antena. Se contemplo que el único método de instrucción del que puede disponerse en todas partes y que permite una extensión indefinida según van surgiendo nuevas necesidades es el de la enseñanza por correspondencia. El Reino Unido ofrece un cauce ya tradicional y profesionalmente reconocido para obtener la oportuna calificación en materia de contabilidad y otras especialidades. Ha demostrado su utilidad como modo de ayudar a los estudiantes externos a obtener un título de la Universidad de Londres.

A diferencia de la radiodifusión, la enseñanza por correspondencia permite una circulación de las ideas en los estudiantes; al enfrentar el estudiante con un problema que ha de resolver o con alguna tarea que ha de llevar a cabo, las palabras son más eficaces, lo cual se debe a que estamos hablando de un país alfabetizado.

La O.U. presenta mayores oportunidades de enseñanza universitaria para adultos, con fines profesionales y no profesionales mediante métodos de enseñanza donde exista el contacto personal, directo y con la ayuda de múltiples métodos. Los estudiantes realizan sus actividades en su casa y pueden seguir trabajando a su propio ritmo y según su horario.

## b) JAPON

En el sistema japonés se introdujo en 1948 la enseñanza por correspondencia tras haber consultado los métodos y las posibilidades al Instituto de educación de la fuerzas armadas de Estados Unidos de América. En el artículo 45 de la Ley sobre la educación escolar (Gakko Kyoikuho) se daba permiso a las autoridades locales de educación para crear centros de enseñanza por correspondencia a los estudiantes de su zona. El sistema de enseñanza que se creó entonces (y que sigue en funcionamiento) permite obtener en cuatro años título o certificado lo cual le llevaría tres a un estudiante normal (nivel secundario) y cinco años (nivel universitario). El alumno por correspondencia tiene que estudiar libros de textos especificados, escogidos de entre los aprobados por el Ministerio de educación, junto con manuales especiales de orientación y presentar trabajos por escrito una vez al mes sobre los temas prescritos por la escuela.

## c) URSS

En la URSS, la enseñanza superior por correspondencia tiene más de cincuenta años de antigüedad y da lugar a personas muy capacitadas en varias ramas de la ciencia, la tecnología y la cultura en general. Es difícil pasar por alto la trascendencia social de este sistema: ofrece a un sinnúmero de trabajadores, cualquiera que sea su edad, la oportunidad de recibir una enseñanza superior gratuita sin tener que renunciar a su trabajo.

La columna vertebral de este sistema la forman catorce instituciones especializadas creadas como centro de investigación sobre la metodología de la enseñanza por correspondencia, cada una de las cuales se dedica a una determinada rama de la economía nacional.

En la actualidad la URSS ha desaparecido y se ha formado la Comunidad de Estados Independientes formada por diversos países en los cuales se sigue impartiendo educación por correspondencia.

d) FRANCIA

TELE-UNAM (sistema de televisión) fue creado en 1963-1964 para formar y perfeccionar a técnicos e ingenieros. Se recurrió a la televisión de antena y, desde el primer momento, TELE-UNAM transmitió programas a razón de ocho por hora semanales para toda Francia.

Aunque la televisión desempeñaba un papel importante, el sistema entrañaba también una enseñanza por correspondencia, ejercicios corregidos por profesores en computadora y en reuniones en grupos.

Después de unos años por razones financieras, TELE-UNAM tuvo que renunciar a varias horas de televisión, y ahora solamente transmite durante dos horas semanales en promedio.

El Centro audiovisual de las facultades de derecho de París es una experiencia original en más de un sentido. Seis universidades se han asociado para ofrecer una enseñanza a distancia que recurre a la radio, a la correspondencia y a reuniones de estudiantes en grupos para un cierto número de trabajos prácticos dirigidos.

e) SUECIA

En Suecia se fundó el Comité de televisión y radio educativas en 1967, que ha producido diversos cursos entre los que se cuentan, algunos de medicina, física, ciencias sociales y naturales y tecnología para nivel universitario.

f) CANADA

Es importante el proyecto de la Memorial University of Newfoundland de Canadá, orientada en principio hacia los maestros ubicados en zonas remotas, utilizando textos impresos y televisión, y los programas de la Universidad de Waterloo (Toronto), los sábados, en un original sistema de correspondencia y mensajes de audio.

g) NICARAGUA

En este país "El Programa Universitario de Educación a Distancia (PRUEDIS) que se imparte en la Facultad de ciencias de la educación de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, constituye una respuesta del gobierno revolucionario a la creciente demanda de profesores de enseñanza media que el país se enfrenta ante la popularización y democratización de la educación nicaragüense."(11)

Fue hasta 1985 que se impartieron cursos sabatinos dedicados a la profesionalización de maestros de educación media no graduados, en ejercicio de la docencia.

Esta modalidad, además de insuficiente por su escasa cobertura, resultó costosa a los estudiantes por los elevados gastos de movilización de las regiones de trabajo a la Universidad. Además que el período de duración de los estudios era de seis a ocho

años, lo cual desmotivó a los estudiantes e incremento el porcentaje de deserción y por consiguiente los costos institucionales.

Debido a que la Facultad de ciencias de la educación percibe que no está cumpliendo con los requerimientos deseados, se torna imperante el cambio de la modalidad de enseñanza centralizada en los centros de educación superior hacia una modalidad abierta que supera el tiempo, la distancia y el lugar.

Es así como en 1985, surge la adopción del modelo de educación a distancia para la profesionalización de maestros de educación media en lo que se llama el "Programa universitario de educación a distancia" (PRUEDIS), mismo que gradúa, en dos años y medio, con título de profesor de educación media, en ocho especialidades diferentes.

#### **h) CUBA**

La Educación a distancia, la define Cuba como enseñanza Dirigida. El sistema organizativo de la enseñanza dirigida se encuentra estructurado de la siguiente manera:

**4 Centros de educación superior territoriales**

**6 Centros de educación superior provinciales**

**5 Instituciones de atención provinciales o municipal**

Esta estructura y cantidad de centros de diferentes tipos, responde a las características de cada región y las necesidades que demandan la atención al total de estudiantes matriculados.

Las actividades que realizan aunque similares tienen mayor o menor complejidad en dependencias del nivel de que se trate y presenten una diferencia fundamental en la atención que brindan a los exámenes.

Una vez que se ha hecho mención de la enseñanza a distancia en el mundo ahora corresponde explicar el funcionamiento de los sistemas abiertos en México.

#### **4. SISTEMAS ABIERTOS EN MEXICO**

Uno de los primeros antecedentes de enseñanza abierta en México fue un modelo copiado de Estados Unidos, que consistía en dar cursos por correspondencia sobre diversos temas, a precios económicos. Estos cursos eran distribuidos en forma general, es decir, no se requería ningún antecedente educativo para solicitarlo, bastaba con que la persona pudiera leer y escribir.

En cuanto a enseñanza abierta estructurada, como parte de un sistema educativo nacional, se tienen como antecedentes los cursos que el Instituto federal de capacitación y mejoramiento del magisterio (fundado en 1947) daba por correspondencia, dirigidos a aquellas personas que no habían concluido sus estudios como profesores de primaria. Dichos cursos tenían una duración de diez meses y después eran explicados en forma oral durante dos meses.

"El Sistema de Enseñanza Abierta, surge por una necesidad educacional la cual no sólo se refiere a aspectos cuantitativos, tales como el analfabetismo... incremento de la demanda educativa, etc.. sino también aspectos cualitativos como el desajuste entre la educación y las necesidades de empleo..." (12)

El surgimiento de este sistema en México no fue planeado, por lo que diferentes instituciones iniciaron proyectos de acuerdo a sus recursos pero estas instituciones coincidían en cuanto a su objetivo en la implantación del sistema que era el "Brindar medios y métodos de enseñanza-aprendizaje a todo ser humano que los requiera y que esté en condiciones de recibirlos, de acuerdo con sus intereses y aptitudes, con el fin de que se eleve su nivel de vida y de su comunidad; intensificar su capacidad de cooperación social, fomentar la convivencia pacífica y fortalecer su interés por el estudio, de suerte que éste se convierta en acto permanente y vital" (13)

Como consecuencia de la gran demanda de servicios educativos en el nivel elemental y en el nivel medio, se inicia en 1966, la utilización de la radio y la televisión para impartir cursos de alfabetización para la educación básica y cursos para el nivel secundaria (telesecundaria).

En 1967 surgen las "aulas móviles" a cargo de maestros rurales, los cuales proporcionaban servicios educativos de alfabetización y educación primaria en forma abierta y rápida. En 1968 se establecen centros de educación para adultos los cuales dependían de la Dirección general de alfabetización.

En la década de los setentas (después de haber sido creada la Open University en Gran Bretaña) la educación abierta comienza a tener apogeo en nuestro país.

El sistema abierto dentro de las escuelas en los niveles de primaria y secundarias comenzó en 1972 siendo un proyecto del Centro para el estudio de medios y procedimientos avanzados de la educación (CEMPAE) el cual tenía como propósito desarrollar un Programa de primaria intensiva para adultos (PRIAD) y un programa para

la secundaria, el cual tendría el apoyo de la radio y la televisión para que tuviera difusión en todo el país.

En el nivel medio superior podemos mencionar que cuatro instituciones inician sus actividades en enseñanza abierta:

1. El Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH) que comienza con un programa de enseñanza abierta en 1974 (como consecuencia de las reformas de 1972 en la UNAM), teniendo como objetivo el proporcionar educación a un mayor número de personas.

2. El CEMPAE (Centro para el estudio de medios y procedimientos avanzados de la educación) que en 1973 inicia un programa de bachillerato abierto con el apoyo de la Dirección general de acreditación y certificación para la educación académica de los estudiantes, además del apoyo de dos canales televisivos, uno en Monterrey (XHFN-TV canal 8- CEMPAE) y otro que transmitía a siete ciudades (XEIPN canal 11 SEP).

3. El Sistema nacional de institutos tecnológicos regionales, comienza un programa en forma experimental en tres institutos, y en 1976 implantó el Tecnológico abierto en doce planteles.

4. El Colegio de Bachilleres inicia en 1976 un programa de Sistema de enseñanza abierta (SEA) en cinco planteles, que además de elaborar libros de textos realizó una serie de programas en televisión de circuito cerrado (telemódulos) y de radio (radio módulos).

En nuestro país surge la Universidad abierta en el momento en que, no sólo México sino también América Latina, se encontraban en crisis debido a que cada vez se dependía

más del exterior, e incluso en conocimientos. Esta crisis de la importación de conocimientos tiene su origen en los movimientos estudiantiles del 68. Este problema ocasionó que el gobierno iniciara una reforma educativa en 1970, no sólo en el nivel universitario sino en todos los niveles de la educación. La Universidad Abierta tiene como propósito el satisfacer las necesidades de elementos productivos del país.

En el nivel superior la UNAM, en 1972 planeó un sistema de enseñanza abierta, pasando a ser una opción en sus facultades y escuelas. Al igual que la UNAM otras instituciones de educación superior introducen la enseñanza abierta, tales como:

- El Instituto Politécnico Nacional (IPN), en donde surge en 1974 con el apoyo de su canal televisivo, con el nombre de Sistema Abierto de Enseñanza.
- La Universidad Pedagógica Nacional (UPN) en 1979 crea el Sistema de Enseñanza a Distancia (SEAD) con fundamento en los programas de la Dirección general de capacitación y mejoramiento profesional del magisterio.
- El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) que en 1982 inicia un Sistema de modalidad abierta con el objetivo de ofrecer capacitación técnica.

En cuanto a requisitos de admisión al Sistema abierto, en los niveles medios superior y superior, cada institución tiene los suyos a diferencia del nivel elemental y medio en donde la organización es eficiente debido a que ésta se encuentra a cargo del Instituto Nacional de Educación para Adultos, el cual se rige por la Ley nacional de educación para adultos.

La Educación Abierta tiene su fundamento jurídico en el artículo 3o. constitucional y la Ley federal de educación ( promulgada el 23 de noviembre de 1973), en donde se establece la necesidad de ampliar los servicios de educación para satisfacer a la población demandante y el desarrollo de las modalidades educativas para la superación en la eficiencia de las tareas. Esta Ley además señala que al establecer la enseñanza abierta ésta deberá:

- a) Considerar las características de la demanda poblacional que va a satisfacer.
- b) Crear mecanismos rápidos y flexibles de ingreso y acreditación de los estudios que permitan al autodidacta una oportunidad para elevar su nivel de vida

Con las modalidades establecidas en el art. 3o. constitucional por fin en 1984 surge la Dirección de sistemas abiertos de la Secretaría de Educación Pública que tiene como principales finalidades del sistema de enseñanza abierta las siguientes:

- Proporcionar mayores oportunidades educativas a aquellas personas que por razones de trabajo, distancia, ingresos o cualquier otra circunstancia no puedan cumplir con horarios, calendarios, etc... que establece la educación tradicional.
- Perfeccionar y actualizar los conocimientos.
- Abrir nuevas opciones para el desarrollo del proceso educativo.

Una vez que las instituciones han elaborado sus planes de enseñanza hay que decidir qué medios didácticos van a utilizarse para difundirlos; entre ellos se encuentran:

\* **Materiales impresos:**

- **Textos de enseñanza por correspondencia**
- **Manuales**
- **Libros**
- **Periódicos, revistas**
- **Apuntes referentes a los programas transmitidos por radio.**

\* **Materiales audiovisuales no impresos:**

- **Diapositivas**
- **Películas fijas**
- **Películas cinematográficas**
- **Cintas magnéticas**
- **Emisiones nacionales o locales de radio y televisión.**

\* **Enseñanza en contacto directo y otras actividades interpersonales:**

- **Asesoramiento**
- **Conferencias**
- **Seminarios**
- **Grupos de auto-ayuda**
- **Actividades profesionales supervisadas**
- **Asistencia a cursos de verano**
- **Viajes dirigidos**

El empleo de la radiodifusión (radio y televisión) como medio didáctico tiene dos ventajas:

1. Puede imponer al estudiante un ritmo de trabajo, reduciendo el número de alumnos que abandonan los estudios.

2. Al limitar la comunicación, ya que sólo se da entre el instructor del curso y el estudiante, este último siente que forma parte de un grupo y que se encuentra en contacto con sus profesores.

El hecho de que en nuestro país haya surgido la enseñanza abierta y ésta haya sido aceptada, indica que el sistema satisface nuestras necesidades de educación, las cuales no podrían ser cubiertas sólo por el sistema escolarizado.

Es por esto que la UNAM ha implantado en nueve facultades, divisiones de sistema abierto, por lo que toca ahora describir la evolución de este sistema en la UNAM.

## **5.SISTEMA ABIERTO EN LA UNAM**

Se ha mencionado con anterioridad como los sistemas abiertos en México surgen de una necesidad educacional no tan sólo debido al incremento de la demanda educativa sino también al desajuste existente entre las necesidades de empleo y educación.

Esta demanda se ha manifestado en todos los niveles educativos: elemental, medio, medio superior y superior, siendo este último el que a continuación tratamos, hablando de sus antecedentes, características, requisitos de admisión del sistema abierto en la UNAM, así como otros aspectos.

### **A. Antecedentes**

Durante la década de los sesentas se gestan una serie de transformaciones sustanciales para la vida académica y política de la UNAM; dichas transformaciones vienen a enmarcar la creación del Sistema de Universidad Abierta, cuya principal

finalidad fue la de atender la educación media superior y la educación superior a un mayor número de personas en forma que aseguren un alto nivel de la calidad de la enseñanza. Es importante destacar que el 25 de febrero de 1972, es aprobado por el Consejo Universitario de la UNAM el Estatuto del Sistema de la Universidad Abierta, siendo el primero en su género que se elaboró en el país para una institución.

La Universidad abierta no es un sistema de enseñanza por correspondencia, ni una teleuniversidad, sino un sistema de métodos clásicos y modernos de enseñanza que se apoya en el diálogo, en la cátedra, en el seminario, en el libro y los vincula con los medios de comunicación en masa.

Cualquier persona que tenga interés y cumpla los requisitos necesarios, podrá inscribirse dentro del sistema abierto de la UNAM y seguir los procedimientos necesarios hasta cursar la licenciatura y obtener el grado correspondiente.

Dentro del Sistema de universidad abierta se imparten las asignaturas, carreras o especialidades aprobadas por los Consejos Técnicos de las respectivas facultades o escuelas, o del Colegio de Ciencias y Humanidades y por el Consejo Universitario. Se señalan las mismas carreras y especialidades en nuevos sitios y con nuevos medios de transmisión, evaluación y registro de conocimiento en un esfuerzo combinado que corresponde a una democratización de la enseñanza, con los niveles de conocimientos más altos que pueda alcanzar nuestra máxima casa de estudios para enseñar con la mayor eficiencia a más estudiantes.

En su creación la UNAM a través de su sistema abierto coopera con centros de producción y servicios del sector público y la iniciativa privada en los que existan

profesionales, trabajadores, o empleados que deseen participar en este sistema. La apertura y aplicación del Sistema de universidad abierta permitirá a la UNAM:

1. Fomentar la creación de casas de cultura y centros de estudios, tanto en municipios, ejidos, sindicatos, etc...
2. Establecer una cooperación efectiva con otras instituciones de cultura superior y universidades tanto nacionales como extranjeras (América Latina).
3. Dar una satisfacción a la creciente demanda de educación superior a través de una organización que permita a una población que en las condiciones actuales, no pueda llevar a cabo sus estudios universitarios y que los efectúe en los centros de trabajo, de producción, de servicios ya sea en las ciudades o en el campo y sin un horario y calendario rígido.

Con este sistema podrán estudiar en la Universidad jóvenes de todo el país, y particularmente trabajadores y empleados lo que sería imposible hacer en el sistema tradicional. La UNAM podrá suministrar material didáctico a las universidades de los estados y extenderán esta cooperación a todos los países latinoamericanos y a comunidades de habla española en el extranjero.

Hasta estos momentos se ha dado una semblanza de antecedentes sobre el Sistema de universidad abierta, pero en realidad ¿cuáles son las características, requisitos de admisión, estatutos, material didáctico y asesorías con que cuenta este sistema?, respuestas que a continuación se dan.

## B. Características del SUA

El Sistema de universidad abierta de la UNAM puede entenderse desde el punto de vista operacional, como un sistema de enseñanza aprendizaje parcial o extraescolar, en el que un material educativo preparado o elaborado exprofeso, se opera por un grupo de "asesores", con auxilio de sistemas de computación y actividades docentes de grupo, siendo sus características principales las siguientes:

1.-Contribuir para dar solución a la problemática de explosión demográfica estudiantil a través del manejo de los elementos alumno-profesor-material educativo, sistema de evaluación y retroalimentación.

2.-Promover la elaboración de los programas de estudio por objetivos, en función de las necesidades del país.

3. Motivar en el estudiante su capacidad de autoaprendizaje y autoformación, permitiéndole aprender produciendo.

4. Proporcionar al estudiante trabajo de carácter individual en cuanto a tiempo y capacidad de aprendizaje.

5. Utilizar en forma masiva todas las técnicas y recursos modernos de enseñanza.

## C. Requisitos de admisión

Uno de los elementos que se manejan y por ende indispensable en el SUA es el estudiante, pero ¿Qué requisitos de admisión debe cubrir para considerarse como tal?.

Según el Estatuto del SUA, determinó que se exigirán los mismos requisitos que se piden para el sistema escolarizado.

El proceso que se sigue es que en primer instancia la Universidad publica a través de los principales medios de comunicación, las convocatorias de inscripción, de acuerdo a la cual el estudiante deberá proporcionar toda la documentación que la sección escolar le solicite para que con posterioridad, presente su examen de admisión que al pasarlo queda automáticamente inscrito en el SUA.

#### D. Artículos del Estatuto del SUA de la UNAM, en vigencia

Ya que se ha mencionado el Estatuto del SUA, se aprovecha esta situación para no perder la secuencia de la información, por lo que se menciona los artículos más importantes o significativos del mismo.

##### Artículo primero

\*El Sistema de Universidad Abierta de la UNAM, está destinado a extender la educación universitaria a grandes sectores de la población, por medio de métodos teórico-prácticos de transmisión y evaluación de conocimientos, y de la creación de grupos de aprendizaje que trabajarán dentro o fuera de los planteles universitarios.

Será un sistema de libre opción tanto para las facultades como para las escuelas y el Colegio de Ciencias y Humanidades como para los estudiantes; se impartirán los mismos requisitos que exista en la UNAM la que otorgará los mismos créditos, certificados, título y grados al nivel correspondiente.

## Artículo segundo

La UNAM; para cumplir los objetivos del Sistema de universidad abierta:

"I. Utilizará, además de sus propias instalaciones, los de empresas públicas y privadas, de producción de bienes, y servicios, y las de asociaciones, ejidos, sindicatos, etc... que se pongan a su disposición.

"II. Podrá autorizar la asociación de otras instituciones y celebrar convenios de cooperación en los términos del capítulo VIII del Estatuto.

"III. Podrá recurrir a profesionales del sector público y privado de acuerdo con el convenio que se celebre.

"IV. Creará y recibirá permanentemente sistemas de transmisión, evaluación y registro de conocimientos, de acuerdo con los objetivos y niveles de aprendizaje en las diversas asignaturas, módulos, carreras, especialidades o grados.

"V. Dará a conocer y supervisará el material didáctico necesario para alcanzar los objetivos y niveles de aprendizaje requeridos.

"VI. Difundirá entre los estudiantes las técnicas de evaluación de conocimientos que les permitan comprobar que han alcanzado los objetivos y niveles señalados.

"VII. Otorgará los créditos correspondientes a las personas que demuestren haber cumplido los objetivos de aprendizaje, mediante las pruebas y exámenes establecidos en el sistema.

"VIII. Realizará todas las actividades que estime conveniente para los indicados objetivos". (14)

Por otra parte para el funcionamiento del SUA, la UNAM establece órganos como:

- 1) La Comisión académica
- 2) La Coordinación
- 3) Las Divisiones del Sistema de Universidad Abierta
- 4) Y las dependencias que participen en el mismo.

En donde la Comisión académica, representa por un lado el control mediante unidades descentralizadas para así llegar a los grandes sectores y por el otro a los maestros-guías o asesores que serán destinados como delegados provisionales o permanentes auxiliares.

Las Divisiones del Sistema de Universidad Abierta manejarán todo lo relativo al control de: inscripción, material didáctico, mobiliario, correspondencia para los alumnos, difusión mediante periódicos estadísticos, coordinación con trabajo social universitario y elaboración de manuales.

#### E. Material didáctico

Dentro de los materiales didácticos que las divisiones del SUA utilizan cabe mencionar:

- 1) La guía de trabajo para el estudiante
- 2) El material escrito
- 3) Los experimentos caseros, de laboratorio o de campo
- 4) Los cuestionarios de autoevaluación, para el propio estudiante
- 5) Los cuestionarios que el estudiante contesta vía computador
- 6) El cuestionario que el estudiante reporta directamente al asesor
- 7) Los elementos de apoyo, películas, cintas grabadas y otras ayudas audiovisuales
- 8) El instructivo para los asesores
- 9) El sistema de evaluación que permita identificar aquellas áreas del conocimiento cuya presentación no resultó óptima.

Para dar por terminado este punto (sistemas abiertos de la UNAM) y dar respuesta a la última pregunta planteada al inicio del mismo se menciona un inciso de suma importancia que es la asesoría.

#### F. Asesoría

La asesoría para los estudiantes es ejercida por profesores capacitados de acuerdo con las condiciones especiales de cada escuela o facultad.

El papel del asesor respecto a la utilización del material educativo del curso es dual; el de profesor y el de asesor.

Además, con el objeto de que los estudiantes refuercen su identidad como integrantes del grupo, se realizan diversas actividades como: conferencias, exhibición de películas, mesas redondas y discusión de los resultados fungiendo el asesor en estas actividades como promotor, coordinador y receptor de información de este sistema educativo.

En conclusión, el sistema de universidad abierta es un sistema con características propias que no debe ser considerado como tradicional, sino como una opción muy importante que se debe apegar a nuestras necesidades.

## **6. SISTEMA ABIERTO EN LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION**

Para dar por concluido este capítulo se describe el funcionamiento del SUA de la FCA de la UNAM, que es la parte medular de nuestra investigación.

### **A. Características principales del SUA de la FCA de la UNAM**

Se presentan las características que hacen al SUA diferente de un sistema escolarizado:

- a) Es un sistema en el que el alumno se inscribe de forma regular para realizar sus estudios y con flexibilidad en sus horarios.

\*b) Esta basado en el autoaprendizaje y se apoya en la didáctica especializada en la administración escolar y en la infraestructura física.

\*c) Permite al alumno avanzar al ritmo que se ajuste a sus aptitudes, motivaciones y ocupaciones.

\*d) Los estudiantes no tienen horario fijo, no tienen obligación de asistir en forma regular a clases, sólo acuden con los tutores o asesores cuando tienen dudas y a presentar exámenes.

\*e) El alumno cuenta con atención personalizada por parte de los tutores o asesores del sistema.

\*f) Cuenta con material educativo específico para el sistema.

\*g) Cuenta con las licenciaturas en Contaduría y Administración, mismas que se imparten en el sistema escolarizado.

\*h) Los planes y programas de estudio son los mismos para ambos sistemas.

\*i) No se aplica la seriación de materias.

\*j) Tiene un horario matutino de 7:00 a 14:00 hrs. y un vespertino de 16:00 a 21:00 hrs, de lunes a viernes y sábado de 7:00 a 14:00 hrs, que es cuando la mayoría de los alumnos asisten a las asesorías.

\*k) Permite atender alumnos que deseen cursar una segunda carrera.

"l) No es un sistema de enseñanza por correspondencia, ni es universidad a distancia, ni teleuniversidad" (15).

Tomando como base las características generales del Sistema de universidad abierta de la UNAM se han planteado los siguientes objetivos para el SUA de la FCA.

#### B. Objetivos generales

"a) Optimizar la utilización de los recursos de toda clase que se requieren en el proceso de enseñanza-aprendizaje; recursos que pueden ser tanto de nuestra universidad como de otras instituciones.

"b) Incorporar a la organización académico-administrativa y a la propia infraestructura educativa, los avances, de la moderna didáctica, pedagogía y administración sobre todo los nuevos implementos de enseñanza creados por la técnica moderna (en especial los medios de comunicación masiva).

"c) Proporcionar un mayor grado de motivación en el alumno, y mayor libertad para combinar el estudio con el trabajo estableciendo flexibilidad y adaptación personal en el ritmo y método de aprendizaje.

"d) Fomentar el aprendizaje activo por parte del estudiante unificando al máximo la teoría con la práctica.

**\*e) Hacer accesible la enseñanza a las zonas rurales y semiurbanas, utilizando métodos de enseñanza que permitan el autodidactismo, eliminando trabas de índole burocrática y las limitaciones de tiempo y espacio\*. (16)**

Una vez mencionados los objetivos generales a continuación se mencionan los específicos.

### **C. Objetivos específicos**

**De acuerdo al Estatuto del Sistema de Universidad Abierta de la UNAM y a los objetivos generales del SUA de la FCA se mencionan los siguientes objetivos específicos:**

**\* a) A corto plazo proyectarse como: Un sistema desescolarizado de libre opción en apoyo del sistema tradicional que existe actualmente, con la idea de que uno y otro se beneficien con sus recursos humanos, técnicos y con sus experiencias. Es pues un sistema dinámico en sus objetivos y operación.**

**\*b) A largo plazo: Proyectarse como un sistema que además de mantener su proyección interior, permita a la Facultad de Contaduría y Administración, ir a los centros de producción y centros de estudio en los municipios, en las delegaciones, las asociaciones, los ejidos, los sindicatos, etc... Estableciendo las bases prácticas y la organización necesaria para que una población, que en las condiciones actuales no puede hacer estudios universitarios, los realice en centros de trabajo, de producción, de servicios, en las ciudades y en el campo, sin horarios ni calendarios rígidos\*. (17)**

#### D. Funciones de los alumnos

El alumno dentro del sistema de universidad abierta juega un papel importante ya que todo el proceso enseñanza-aprendizaje se va a llevar a cabo de acuerdo a su necesidad y esfuerzo que el mismo haga para aprender, además deberá tener un control de su tiempo disponible, así como de sus técnicas de estudio, deberá ser capaz de fijarse metas y objetivos y plantearse su propio programa de trabajo, ser responsable consigo mismo para lograrlo y para darle importancia al estudio, por lo que requerirá que considere dentro de su tiempo, un cierto horario para estudiar.

Por lo tanto la tarea principal de los estudiantes del SUA de la FCA es de carácter individual ya que cuando se inicia el semestre el alumno debe presentarse ante los asesores para conocer el programa de estudio de cada una de las asignaturas que va a llevar así como la bibliografía básica o material que va a emplear (apuntes, antologías, etc...), después de la cual puede acudir a sus asesorías en el momento que lo requiera o si lo prefiere, asistir sólo a exámenes. Por consiguiente se debe recalcar que el alumno requerirá de un gran esfuerzo basado en el autodidactismo porque no va a contar con clases tradicionales.

El alumno deberá presentarse a los exámenes cuando domine el contenido de cada unidad y si el resultado de su evaluación es el 80% corresponde a la calificación de B, (es decir ocho), MB equivale al 100%, S es el 60% y NA no acreditó; este método es conocido como Evaluación por unidad en el cual el alumno podrá presentar dos o tres unidades por sesión de acuerdo a su capacidad.

En caso de que el alumno no quiera realizar sus evaluaciones de acuerdo al método anterior, entonces podrá presentar mediante "...dos exámenes ordinarios A y B globales

sobre una muestra representativa de los objetivos de aprendizaje de todas las unidades de cada programa". (18)

Además de lo que ya se mencionó el alumno deberá desarrollar otras funciones que a continuación se mencionan:

- El alumno del SUA deberá tener habilidad para la lectura, y para utilizar los materiales tanto bibliográficos como hemerográficos.

- Desarrollar la habilidad para redactar textos, ya que deberá realizar trabajos escolares.

- Cuando no entienda algo sobre la asignatura deberá buscar información al respecto, ya sea preguntando a los asesores, buscando en libros o acudiendo con sus compañeros.

- Fomentar la participación en las asesorías con preguntas, ejemplos, comentarios o casos alusivos.

- Antes de empezar un tema nuevo, debe buscar información referente a él, de tal forma que le permita ubicarse.

- Toda aquella información que obtenga sobre algún tema deberá relacionarla con su aplicación en el campo profesional.

- Agregar a cada tema que vea con su asesor su punto de vista considerando la opinión de dicho asesor.

#### E. Funciones de los asesores:

Para guiar al alumno se designa a un asesor para cada asignatura, con un horario en el que el alumno pueda acudir a una asesoría si así lo requiere, aunque no existe obligación de asistir, sabe que el asesor estará en su cubículo durante su horario asignado para atenderlo.

El asesor junto con el alumno es el otro elemento activo dentro del SUA. El asesor no es director de sí mismo sino que desempeña el papel de orientador del aprendizaje, por lo tanto debe ser capaz de dirigir al alumno sobre formas de trabajo diferentes para él, por lo tanto el asesor debe ser una guía que facilite el aprendizaje del alumno y asimismo motive y contribuya a que el alumno alcance sus objetivos de aprendizaje. "...Las tutorías implican una íntima vinculación entre estudiantes y tutores, quienes deben de participar de manera activa en la elaboración del conocimiento, por lo tanto los tutores deben aclarar dudas sobre temas específicos; ampliar la información de algunos tópicos; especificar las actividades de aprendizaje; y evaluar en forma parcial y global los conocimientos de los alumnos. Además entre otras funciones deberá:

"a) Asistir a las reuniones de planeación que convoca el Jefe de la división del SUA, de la FCA con el objeto de fundamentar sus actividades con las prioridades señaladas y con indicaciones y directrices que se le ofrecen.

"b) Asistir regularmente y con puntualidad a sus tutorías a la hora convenida: La presencia de los alumnos es optativa, la de él obligatoria. (Existe la obligación de firmar asistencia).

"c) Centrar y referir sus acciones a los contenidos de los programas de estudio aprobados incluyendo la bibliografía.

"d) Permanecer en el cubículo designado para la tutoría y esperar la solicitud de asesoría de uno, dos o más estudiantes en relación con el contenido y objetivos del programa de estudio.

"e) Comprender que el curso abierto se fundamenta en el autoaprendizaje del alumno y que solamente intervendrá en el proceso cuando se le solicite (recordar que no es un maestro del sistema tradicional).

"f) Orientar al alumno en la posible distribución de su tiempo para el aprendizaje y en la clasificación de los contenidos programáticos.

"g) Sugerir a los alumnos que realicen autoevaluaciones antes de solicitar exámenes de una o varias unidades para su acreditación formal.

"h) Accionar bajo los principios de que la educación superior universitaria por el sistema abierto se fundamenta en la autodeterminación, autoinstrucción y toma de decisiones por parte del alumno, y que su intervención en este proceso estará sujeta a las solicitudes de los alumnos.

"i) Ajustar sus acciones estrictamente a las que tipifica los sistemas de enseñanza abierta.

"j) Entregar con puntualidad las actas de calificaciones de su(s) grupo(s) y de los exámenes extraordinarios que tenga programados.

"k) Participar en la elaboración y evaluación de textos programados, antologías, banco de reactivos y otros materiales didácticos.

"l) Adentrarse en el conocimiento del funcionamiento de los sistemas abiertos.

"m) Asistir a los cursos de didáctica que ofrece la Coordinación de calidad académica, así como los que programa el SUA".(19)

Tomando como base lo planteado en el capítulo, se considera necesario darle un giro a nuestra investigación hacia el punto de vista administrativo y aún más enfocado a un factor importante de cualquier tipo de organización sin importar de ésta su denominación social o magnitud, es decir, EL FACTOR HUMANO que dentro del Sistema abierto es fundamental. En lo que se refiere al SUA es uno de los factores que lo sustentan; por tal razón, es necesario mencionar en el siguiente capítulo la importancia del "recurso humano" en una organización, asimismo mencionar los diferentes aspectos motivacionales, las diversas formas de evaluación para que dichos recursos mejoren su desempeño dentro de cualquier tipo de organización.

## NOTAS DE PIE DE PAGINA CAPITULO II

- (1) ROJAS Soriano, Raúl, Guía para realizar investigaciones sociales, México, UNAM, 1982, p. 59
- (2) PRAWDA, Juan, Logros, inquietudes y retos del futuro del Sistema educativo mexicano, México, Trillas, 1989, p. 17
- (3) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Trillas, 1992, p.p. 10,11
- (4) Manual de organización del Gobierno Federal 1969-1970, México, Secretaría de la Presidencia, Comisión de Administración Pública, Palacio Nacional, 1970, p.p. 313-315
- (5) PRAWDA, Juan, op. cit., p. 25
- (6) LA BELLE, Thomas, Educación no formal y cambio social en América Latina, México, Nueva Imagen, 1980, p. 43
- (7) Idem
- (8) Ibidem p. 44
- (9) Idem

- (10) MACKENZIE, Norman, y otros, Enseñanza abierta: Sistema de enseñanza postsecundaria a distancia, México, UNESCO, 1979, p. 17
- (11) "El programa universitario de educación a distancia en Nicaragua", Vice Rectoría Académica Managua, Reflexiones, México, 1988, p. 33
- (12) NEGRETE López, Thelma, y Paz Reyes Calderón, Estudio comparativo del aprovechamiento académico en alumnos S.U.A., Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología, México, UNAM, 1988, p. 7
- (13) NUÑEZ, Garfias Miguel Angel, Sistema de enseñanza abierta: Nivel superior, Tesis para obtener el título de Licenciado en Psicología, México, UNAM, 1984, p. 32
- (14) GONZALEZ Casanova, Pablo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, UNAM, 1983, p.p. 115, 116
- (15) MENDEZ Morales, José Silvestre, y Rafael Rodríguez Castelán, Información básica para el estudiante SUA, folleto Informativo, México, FCA-UNAM, 1991, p. 11
- (16) Ibidem p. 2
- (17) Ibidem p.p. 2,3
- (18) Ibidem p. 11
- (19) Ibidem p.p. 14,15.

## **CONTENIDO DEL CAPITULO III**

### **III. EVALUACION Y RECURSOS HUMANOS**

#### **1. ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**

- A. Definiciones**
- B. Orígenes de los recursos humanos**
- C. Características de los recursos humanos**
- D. Relaciones humanas**

#### **2. EVALUACION DEL PERSONAL**

- A. Antecedentes**
- B. Programa de evaluación**
  - a. Necesidad de la evaluación**
  - b. Requisitos de un programa de evaluación**
  - c. Responsabilidad de un programa de evaluación**
- C. Calificación de méritos**

#### **3. EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACION**

- A. Generalidades**
- B. Evaluación-Medición**
- C. Aspectos de la realidad educativa que son evaluables**
  - a. Evaluación de las personas**
  - b. Evaluación de las instituciones**
  - c. Evaluación de la materia educativa**
  - d. Evaluación del trabajo docente de profesores**
  - e. Generalidades sobre la docencia a nivel superior**
- D. Utilidad de la evaluación**

## **CAPITULO III**

### **EVALUACION Y RECURSOS HUMANOS**

Este capítulo tiene la finalidad de presentar un esquema general de los recursos humanos en la organización, partiendo de su definición, origen y características, asimismo se recurrió a la evaluación de personal con el propósito de reconocer que los recursos humanos son la parte medular de cualquier organización y que requieren de una evaluación de su desempeño, por ello al final del capítulo se menciona lo que es evaluación del desempeño docente en la educación.

#### **1. ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS**

Para ubicar mejor el papel de la administración de los recursos humanos es necesario empezar por recordar algunos conceptos como: administración general y recursos humanos.

##### **A. Definiciones:**

Administración general:

"Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello con una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado (Fernández Arena, 1971)".(1)

"Es el proceso de diseñar y mantener un medio ambiente en el cual los individuos, que trabajan juntos en grupos, logren eficientemente los objetivos seleccionados".(2)

Recursos humanos:

"Es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general".(3)

"Es el grupo de personas dispuestos, capaces y deseosos de contribuir a los objetivos de la organización".(4)

#### B. Orígenes de los recursos humanos

En la actualidad el tema "recursos humanos" es muy comentado, ya sea en el sector público o privado, y es que el elemento humano es la parte medular de cualquier organización. Se puede tener todo (materiales, equipo, capital), pero al final el recurso humano será el encargado de obtener los triunfos o los fracasos. Pero ¿Qué dio origen a esta modalidad de recursos humanos ?.

Los principios de Taylor y Fayol pusieron las bases de la administración, a través de la coordinación, dirección y por tanto del mejor empleo de los recursos humanos que intervienen en el trabajo.

La organización funcional trajo especialistas en las áreas, todo esto como consecuencia de querer poner una función en manos expertas para su mejor desempeño.

En México, el concepto recursos humanos hizo que la gente se interesara más por él, se llegó a concluir que esta función no consistía sólo en la elaboración de nómina, pagos al IMSS, ISSSTE, sino que se estaba volviendo más complicada, no bastaba con tener al jefe como supervisor en esta función para realizarla en forma correcta.

Se puede decir que la administración de recursos humanos es multidisciplinaria, pues requiere de diversas fuentes de conocimiento, tales como: estudio de tiempos que consiste en determinar el tiempo de las actividades; sistemas de incentivos que tienen como finalidad inducir al trabajador a realizar su tarea en forma eficiente; adiestramiento y capacitación de personal con el propósito de eficientar las tareas de los trabajadores, así como de psicología, con el objeto de conocer mejor a nuestros semejantes, predecir las reacciones que tendrán las personas ante determinadas situaciones y la posibilidad de intervenir en sus ideas y motivarlas.

No podemos olvidar que dentro de los recursos humanos, es muy importante la evaluación y el desempeño del personal (tema que se verá en forma más detallada en el punto dos de este capítulo).

### C. Características de los recursos humanos

Todas y cada una de las personas que trabajan en una organización poseen una serie de características que las diferencian y que se describen a continuación:

En cuanto a su persona:

- a) No son propiedad de la organización.
- b) Los conocimientos y habilidades son patrimonio de los mismos.
- c) Es voluntad de ellos estar en la organización.
- d) Nadie prestará su trabajo sin una justa remuneración.
- e) No se obligará a nadie a que se dedique a una profesión, o trabajo que le sea incómodo.

En cuanto a sus actividades:

- a) Las actividades del personal son voluntarias.
- b) Aunque haya un contrato de por medio la organización contará con el mejor esfuerzo de su personal.
- c) Los individuos pondrán a disposición de la organización sus conocimientos y habilidades.

En cuanto a su experiencia:

Las experiencias, los conocimientos y habilidades son intangibles, se van a manifestar a través de la actitud de cada persona, por lo cual recibe una remuneración económica.

En cuanto al número de personal:

- a) Los recursos humanos de una organización pueden modificarse de acuerdo a sus necesidades (aumentar o disminuir).
- b) Los recursos humanos pueden ser disminuidos por enfermedades, accidentes y mala alimentación.

En cuanto a escasez de recursos humanos:

- a) Los recursos humanos, son escasos, ya que no todos poseen las mismas habilidades y conocimientos.
- b) Debido a que los recursos humanos son escasos las organizaciones están dispuestas a dar una cantidad de dinero a cambio de los servicios que éstas les proporcionen.
- c) Entre más escasos sean los recursos humanos, más solicitados serán, y es así como se establece una competencia entre la oferta y la demanda de dichos recursos.

#### D. Relaciones humanas

Hasta hace poco no se le daba importancia al factor humano, sin embargo, los cambios y las situaciones presentes obligan a darle no sólo importancia, sino a considerarlo como el número uno dentro de la organización, ya sea lucrativa, privada, pública, de servicio o educativa.

Es por esta razón que, aunque de manera muy breve, se considera conveniente hablar un poco sobre relaciones humanas, tomando en consideración que dentro de cualquier organización se hace necesario que existan buenas relaciones entre los miembros de la misma.

Cualquier interacción de dos o más personas constituye una relación humana. Estas relaciones no se dan exclusivamente entre los miembros de la organización sino en todas partes (una fiesta, una reunión, un salón de clases, etc.).

Cualquier organización que fomente "buenas relaciones" entre su personal, puede llegar a obtener resultados satisfactorios, ya que cuando la gente trabaja en armonía las cosas resultan mejor.

## **2.EVALUACION DEL PERSONAL**

### **A. Antecedentes**

Una vez señalada la importancia de las buenas relaciones del personal, para que una organización funcione con eficiencia, se procede a tratar el tema de la evaluación del personal.

El evaluar a las personas es tan antiguo como el hombre mismo. Uno de los antecedentes más antiguos que se tienen corresponde a la Dinastía Wei (A. D. 221-265) ya que se dice que ésta contaba con un "calificador imperial" el cual evaluaba el desempeño de la familia oficial.

Después de varios siglos Ignacio de Loyola implantó un sistema de calificación formal de los miembros de la sociedad jesuita. En el comienzo del siglo XIX Robert Owen estableció un sistema de libros y blocks de carácter en sus fábricas de hilados y tejidos en New Lanark en Escocia. Este sistema consistía en asignar a cada empleado un libro en el que los supervisores anotaban sus observaciones con respecto al desempeño del empleado. El block estaba formado por páginas de colores y cada color indicaba cierto nivel de rendimiento, el block se colocaba en un banco cerca del lugar de trabajo del empleado, y se abría en la página que indicaba su nivel de rendimiento.

Los programas de medición de trabajo de Frederick Taylor, realizados antes de la primera guerra mundial, se consideran como el mayor impulso a la evaluación dentro de las empresas, la realización de estos programas tuvo como objeto el simplificar el trabajo a través de un estudio de tiempos y movimientos.

Como característica de estos sistemas, podemos señalar que estaban dirigidos sólo a evaluar el desempeño del personal con jornada y no a los gerentes, además de que muchos de estos sistemas se enfocaban a evaluar aptitudes y actitudes, es decir, habilidades, capacidad para adaptarse, cuidado del lugar donde trabajan, conocimiento de su labor, etc., en vez del rendimiento del trabajador.

#### B. Programa de evaluación

#### a. Necesidad de evaluación

El desempeño o rendimiento de una persona es evaluado desde que ésta ingresa a un jardín de niños y en todas las formas que se refieren a actividades grupales ya sea en el trabajo o en el juego.

Podemos afirmar que la mayor parte de las personas siempre desean conocer su nivel de rendimiento, es por esta razón que es necesaria la medición y evaluación del desempeño, en todas las formas de organización.

#### b. Requisitos de un programa de evaluación

Para que un programa de evaluación sea eficaz debe reunir los siguientes requisitos:

- \* Debe medir los elementos adecuados.
- \* Debe ser operativo. Se debe observar el trabajo y los resultados del mismo y no aspectos como hábitos de trabajo, habilidad de la persona para llevarse bien con los demás, etc..
- \* Debe ser objetivo.
- \* Debe ser aceptable por todas las personas involucradas en su realización.
- \* Debe ser constructivo, lo cual ayudará a las personas a mejorar sus aptitudes y trabajo.

### c. Responsabilidad del programa de evaluación

En la mayor parte de las organizaciones, el departamento de personal es el responsable del programa de evaluación, es decir, este departamento deberá implantarlo y coordinarlo; aunque en ocasiones es recomendable que el departamento se apoye en un comité que deberá estar integrado por las personas de los más altos niveles de la empresa.

Lo primero que debe hacerse para establecer un programa de evaluación es determinar sus objetivos o finalidades, los cuales se especificaran de acuerdo a las finalidades que persiga la empresa con respecto a éste.

En la mayor parte de las empresas los encargados de realizar la evaluación son los supervisores, ya que se considera que ellos son los más calificados para realizar esta función, sin embargo, esto no indica que ellos reúnan necesariamente las características de un evaluador ideal, el cual debe ser una persona que observe y evalúe lo que es importante y que informe sin errores ni prejuicios.

Los criterios específicos que un evaluador debe lograr son:

1. La oportunidad de observar: Debe obtener información pertinente a través de la observación directa con la persona evaluada.
2. La compensación de los requisitos del puesto: Conocer los criterios de un desempeño satisfactorio.

**3. Tener un punto de vista apropiado.**

### **C. Calificación de méritos**

Una vez señalada la necesidad, los requisitos y la responsabilidad del programa de evaluación se procederá a hablar de una técnica que se utiliza en la mayoría de las empresas para evaluar el desempeño de su personal.

La calificación de méritos es una técnica de la administración de personal por medio de la cual es posible evaluar la conducta laboral.

Al hablar de méritos es necesario enfatizar que se van a evaluar sólo las conductas o comportamientos positivos del trabajador dentro de la empresa, aunque también sean observados los aspectos negativos de los trabajadores.

En algunas organizaciones la calificación de méritos se le denomina con otros nombres, tales como: evaluación de la actuación, calificación de la actuación, calificación del desempeño y medición del desempeño.

El término que utilice cada organización va a depender de los objetivos que persiga con esta técnica y de la forma en que la utilice.

La calificación de méritos tiene dos objetivos o finalidades básicos:

**1. Psicosocial:** Se refiere a que a través de esta técnica se conoce el rendimiento y la conducta de los empleados dentro de la organización, determinando para cada individuo sus deficiencias, cualidades, necesidades, inconformidades,

# ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

metas, etc. y de este modo mejorar las condiciones de trabajo y de existencia para su mejor adaptación al ambiente laboral.

2. Administrativo: Se refiere a que esta técnica puede ser la base para seleccionar al personal ya que al conocer las aptitudes y habilidades del personal eficiente que trabaja en la empresa se podrá determinar los requisitos que debe reunir un futuro miembro. Además de lo anterior, también es útil para otorgar un incentivo, como un aumento de sueldo a aquellos empleados de óptimo rendimiento.

Los objetivos específicos de la calificación de méritos se clasifican en tres grandes rubros:

\* Para la organización:

"...b) Para proveer a la dirección de la empresa de un instrumento de conocimiento y control sobre las actividades de personal.

"c) Como base objetiva para establecer los criterios que normen las políticas de personal, para fijar niveles de salarios y promoción de empleados, para corregir deficiencias en el trabajo, como parte del sistema de antigüedad para el retiro, para motivar a los trabajadores, etc..

"d) Para encauzar y motivar al colaborador hacia un mayor entendimiento de los principios y objetivos de la empresa.

"e) Para propiciar una adecuada comunicación entre jefe y subordinado mediante el análisis sistematizado de la forma y grado en que se logra el cumplimiento de las tareas, y también de las finalidades del puesto...".(5)

\* Para los trabajadores:

"a) Para mantener una situación real dentro de su trabajo, en cabal conocimiento de sí su labor es deficiente, si pueden superarse o si se encuentran en un nivel óptimo de eficiencia.

"b) Para saber si sus características individuales, deseos, aspiraciones, etc., están siendo tomados en cuenta.

"c) Para que sepan qué aspectos deben corregir o perfeccionar.

"d) Como base para lograr mejores resultados ya que al ser observado y registrado su desempeño, también se les evalúa.

"e) Como medio básico para lograr incentivos que redunden en progreso, mayores beneficios, comodidades, etc...".(6)

\* Para los supervisores:

"a) Como técnica de evaluación que reduzca peligros tales como la subjetividad, generalización y falta de tiempo.

"b) Como coadyuvante para lograr mejores relaciones con sus subordinados, más acercamiento y mejor identificación.

"c) Como base para realizar análisis imparciales a fin de determinar aumentos de sueldo, ascensos, reajustes de personal, transferencias, etc..

"d) Para saber lo que puede esperarse de los subordinados.

"e) Como medio para asegurarse de que los trabajadores están laborando para conseguir metas que interesen al conjunto y a toda la organización más que al trabajo individual...".(7)

Antes de iniciar la evaluación cada empresa debe establecer cuál es el rendimiento óptimo del personal, lo cual puede hacerse de acuerdo a los requisitos del puesto.

Existen diversas clasificaciones de sistemas de evaluación de personal, entre las que destacan:

1. Desde el punto de vista de la relación entre los evaluadores y los evaluados, en:

a) Sistema vertical: Se refiere a que el evaluador y el evaluado van a ocupar diferentes niveles jerárquicos en una organización. Este sistema puede ser:

\* Descendente (cascada): El trabajador es evaluado por su jefe inmediato.

\* Ascendente: El jefe es evaluado por sus trabajadores.

b) Sistema horizontal: Los empleados son evaluados por individuos de su mismo nivel jerárquico.

## 2. De acuerdo a su estructura:

a) Sistema de comparación: Se va a comparar el desempeño de los empleados desde tres aspectos:

\* Alineamiento: El (los) encargado(s) de la evaluación después de haber especificado las características a evaluar, harán una lista en la que se ordenarán los individuos para cada característica de acuerdo al lugar que les corresponda conforme al desempeño mostrado.

\* Comparación por pares: Consiste en realizar una lista por característica a evaluar que incluya a todos los trabajadores de una misma área de trabajo de la empresa, en la que se compare el desempeño de un trabajador con el de otro.

b) Sistema de listas verificables: El evaluador va a calificar a cada empleado de acuerdo a una serie de características a evaluar, determinadas previamente. Este sistema puede ser de dos formas:

1) Ponderadas: De acuerdo a esta forma se van a enlistar las características que serán evaluadas para cada trabajador y el evaluador al calificarlas sólo responderá con un sí o un no, según sea su apreciación en cuanto al cumplimiento que dé el trabajador a la característica evaluada.

2) De preferencia: Consiste en ordenar en grupos de cuatro las características a evaluar (pueden o no referirse a un mismo tema) a la derecha de la lista se tendrán las características y a la izquierda unas líneas, en las que el evaluador marcará en estos espacios con X1 aquello que corresponda a la característica que desempeñe en forma óptima y con X2 aquella que corresponda a la característica que peor desempeñe de esa lista de cuatro.

Es necesario enfatizar que el éxito o fracaso de un programa de evaluación dependerá de la actitud del evaluador al realizar su trabajo, de la actitud de la gerencia hacia el programa y de las bases que tuvo la empresa para establecerlo, ya que no se debe olvidar que un programa de evaluación es importante tanto para la organización como para los individuos. Para la organización porque la evaluación constituirá un sistema de información administrativo y para los individuos porque constituye un sistema de retroalimentación y una base para sus promociones y aumentos de su sueldo

En el desarrollo de la evaluación siempre se debe tener presente que se evalúa a la persona que está cubriendo un puesto y no al puesto en sí.

El sistema que elija una empresa para realizar sus evaluaciones va a estar en función del propósito de la evaluación y las ventajas y desventajas que la empresa encuentre en éstos.

### **3. EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACION**

#### **A. Generalidades.**

Es necesario mencionar que la evaluación educativa se relaciona con diversas ciencias como: Biología, Psicología, Sociología, Matemáticas, y con la Administración en el sentido de que la evaluación, no organiza, ni administra sino que busca en un aspecto funcional estimar y graduar los elementos humanos y materiales así como su operación, para el logro de la tarea educativa.

En nuestro tiempo, la evaluación educativa es muy necesaria por lo que para llevarla a cabo es conveniente tener plena conciencia tanto de su significado como de su aplicación ya que se debe tener muy claro qué es lo que se pretende mediante una evaluación y señalar los pasos a seguir para su logro. Es por ello que la evaluación debe ser planeada de manera correcta de modo que permita fijar objetivos y alcanzarlos para lo cual también se requiere establecer estrategias y administrar en forma adecuada los recursos para lograr su propósito .

Ahora bien para evaluar la educación se debe tener una idea muy clara para identificar ¿para qué se quiere evaluar?, buscando con ello visualizar a la evaluación educativa en una "...imagen real, auténtica, acerca de la eficiencia como labor humana formativa..."(8) y esa eficiencia se puede examinar al analizar su origen, ¿A quién se dirige? ¿Cuáles son los resultados de la evaluación?.

Otra interrogante que debe hacerse es ¿Cómo evaluar la educación? su primer respuesta sería mediante una idea científica y con el auxilio de elementos técnicos.

Se debe tener un conocimiento científico para tener bases sólidas y después aplicar técnicas para conducir el trabajo de la evaluación y tener mayor seguridad y confiabilidad de los resultados de la evaluación. Se pretende que para tener un conocimiento científico más amplio pueden hacerse las siguientes preguntas " ..La evaluación: qué es, dónde se aplica, cuáles son sus nexos, cómo se realiza y para qué se práctica...".(9). A continuación se define a la evaluación y se señalan sus diferencias con medición.

#### B. Evaluación - medición

Para definir la evaluación mencionamos en principio los conceptos que manejan algunos autores.

\* **EVALUACION EDUCATIVA:** "Involucra la noción de una exigencia de apreciar la organización, la práctica y los resultados de la obra educativa, siendo ésta, como lo es, una actividad en la que intervienen esfuerzos humanos considerables, elementos materiales siempre crecientes, y sobre todo, porque de ella se espera un producto realmente constructivo e impulsor del progreso social".(10)

\* **EVALUACION EDUCATIVA:** "Consiste en la medición y en la apreciación de los efectos educativos reales así como en la valoración de lo que realmente significan

esos efectos educativos, tanto para el educando mismo, como para quien administra la educación (personas, instituciones, estado)".(11)

Ambos conceptos hablan de la intervención de varios elementos relacionados con la educación y sobre todo de los esfuerzos humanos para contribuir al desarrollo social, sin embargo el segundo concepto lo relaciona con medición por lo que es conveniente hacer una diferencia, así:

"Evaluación = Medición + Juicio ".(12)

Esto es, la evaluación contiene descripciones cualitativas y cuantitativas de comportamiento que involucra juicios (se refieren a la conveniencia de ese comportamiento), en tanto que la medición sólo se enfoca a descripciones cuantitativas del comportamiento y además no implica juicios relativos al valor del comportamiento medido.

Por consiguiente, se aprecia la importancia de la evaluación educativa que abarca muchos aspectos que se abordan en el siguiente apartado.

### C. Aspectos de la realidad educativa que son evaluables

La realidad educativa está conformada por diversos campos en donde cada uno de ellos puede ser objeto de evaluación; que a continuación se mencionan:

- En el proceso educativo participan PERSONAS, y no puede ser de otra manera, dado el carácter humano de la educación.

- La educación se realiza en INSTITUCIONES, porque son el escenario social que hace posible su cumplimiento.

- La realización de la educación siempre involucra la presencia de una MATERIA EDUCATIVA, que representa el contenido cultural que se hace llegar al educando.

- Para cumplir con la labor educativa, es necesario un TRABAJO DOCENTE de profesores por el cual se pone en marcha el método que conduce a la formación de los educandos.

Son entonces, estos cuatro los campos de la realidad educativa, con posibilidad de ser evaluados, pero esa determinación no obstruye, el sentido del progreso, tanto de la evaluación educativa misma, como de la propia educación. Por lo que a continuación se menciona de manera breve cada uno de esos cuatro campos.

#### a. Evaluación de las personas

Uno de los aspectos del proceso educativo, que más importancia ofrece para el trabajo de la evaluación, es el constituido por las PERSONAS participantes en el proceso, ya que esas personas, como protagonistas de una labor de trascendencia social, representan, una potencialidad ante la educación, ya sea para recibirla, ejercer una fuerza para hacer que esa educación se cumpla o bien para modelarla, encauzarla o administrarla.

En tales condiciones, las personas se evalúan desde el punto de vista de su participación, valorando esta participación con un criterio de eficiencia, la cual ha

de entenderse como la mejor y más eficaz forma de actuar en el proceso educativo, recibiendo la acción, o ejerciéndola, dirigiendo el trabajo o administrándolo.

#### b. Evaluación de las instituciones

Reconociendo a la educación como un proceso de integración social, mediante la formación personal de los individuos, se impone la necesidad de reconocer, también la existencia y la operatividad de INSTITUCIONES que, en dimensión social, ejercen esa función, que son medios para que se cumpla, que son escenarios para su realización, o que fomentan, organizan y disponen lo necesario para que se lleve a cabo.

Las instituciones educativas son materia de evaluación, por que su operatividad, puede o no dar cumplimiento al proceso educativo, esto es que, las instituciones juegan un papel muy importante en la educación ya que de estas instituciones dependerá la eficiencia, calidad y cantidad de sus egresados.

Desde el punto de vista educativo, la institución fundamental es la escuela, debido a que su creación responde a un específico propósito.

#### c. Evaluación de la materia educativa

La materia educativa se refiere al tratamiento que se da a un contenido cultural para hacerlo llegar al educando, por lo tanto es susceptible a una evaluación. La materia educativa se evalúa por lo que representa, al ser poseída por el educando o al ser un medio para que éste se forme.

#### d. Evaluación del trabajo docente de profesores

En el afán de evaluar la educación, y sobre todo la educación institucionalizada, el TRABAJO DOCENTE representa uno de los hechos de mayor importancia, dado que constituye la labor humana que se realiza técnicamente con el fin de formar en la cultura al elemento humano constituido por el educando.

La evaluación de la acción humana se hace con apego a un criterio de efectividad, en donde dicha efectividad comprende toda una labor metódica que incluye el proceso mismo, los auxiliares, la participación activa de maestros y alumnos, que dan como consecuencia un rendimiento satisfactorio o deficiente, por lo que, asignarle un valor o reconocer su importancia es tanto como admitir que el trabajo docente es el campo educativo por excelencia.

Del trabajo docente se evalúa, ante todo, al titular de la actividad educadora, el maestro, el profesor, o quien desempeña el papel de educador ya que es el elemento humano básico, de cuya participación personal depende la eficiencia del proceso.

En el siguiente apartado se tocan las generalidades de la evaluación a nivel superior, para después relacionarlas con la utilidad de la evaluación.

#### e. Generalidades sobre la evaluación a nivel superior

En la actualidad la idea de que el alumno participe en la evaluación de sus profesores o asesores para mejorar el sistema educativo es moderna y revolucionaria en el campo de la educación superior, ya que son pocas las

universidades que han implantado la evaluación de los profesores. "Mac keachie afirma que en los últimos cincuenta y cinco años las evaluaciones de los profesores por los estudiantes se han incrementado, de tal manera que algo más del cuarenta por ciento de las universidades norteamericanas han hecho uso de las evaluaciones en alguna ocasión".(13)

Marco Tulio Urizar afirma que no hay mucha información de las universidades de América Latina con respecto a la evaluación de profesores pero agrega que " otras universidades no han podido realizar estas evaluaciones debido a una serie de factores entre los que pueden mencionarse los siguientes: no saben cómo hacerla, temen crearse más problemas, desconocen los fines, consideran que sus sistemas de control son bastante eficientes. Es más la mayoría de los profesores están mal informados y ven a la evaluación como una amenaza y manifiestan su desacuerdo. Otros temen perder su prestigio como profesores universitarios si fuesen sometidos a una evaluación de cualquier tipo, mayormente si ésta se realiza por los estudiantes".(14)

Sin embargo dicha evaluación es necesaria para mejorar la eficiencia y proporcionar una educación de calidad y excelencia, esta afirmación se fundamenta a través del siguiente apartado.

#### D. Utilidad de la evaluación

Para comenzar es importante saber que la evaluación es una parte del proceso educativo que tiene la finalidad de dar una proyección de resultados con un sentido extrapersonal y con carácter de utilidad.

Los resultados que dicha evaluación presentan son elementos concretos que muestran una realidad específica sin que se limiten a referencias especulativas o a consideraciones vagas. Asimismo hace de esta labor, un medio eficaz para futuros planteamientos de desempeño docente.

Por otra parte se habla de los resultados de la evaluación del desempeño docente en un sentido práctico cuando su empleo es inmediato y directo en el campo de la educación, de tal forma que a partir de una valoración de la realidad (generada por la evaluación) se procede a una participación concreta dentro del ámbito educativo, siempre con plena conciencia de ver la realidad tal cual es, atendiendo a los errores y fallas para corregirlos, mejorando así los resultados.

La valoración de la realidad que ya antes se mencionó, consiste en un conocimiento objetivo basado en críticas referentes al hecho concreto de la educación, dicho conocimiento puede comprender: organización educativa precisa, naturaleza de los educandos, personal docente, planes y programas; en fin todo aquello que signifique la presencia de un hecho que se vuelva decisivo en el cumplimiento de la educación.

Del conocimiento o valoración de la realidad se desprenden importantes acciones dirigidas a la búsqueda del progreso educativo concreto, ya sea superando errores o elevando el valor de los resultados.

Para finalizar se debe tener en cuenta que la evaluación carecería por completo de valor si se limitara a la determinación de resultados y dar así por concluido su propósito, con una actitud de esterilidad y conformismo.

Es pues que el verdadero valor de la evaluación radica cuando de los resultados obtenidos se toman decisiones para ejecutar acciones respecto a ellos. Por ello la dinámica de la evaluación proyecta sus resultados más allá de la realidad a que se refieren, buscando una nueva forma de encauzar la actividad, un nuevo estilo de emplear los recursos, y una nueva visión de los hechos educativos; emplear los resultados de la evaluación, es tanto como asegurar la continuidad educativa, continuidad que se anima en un sentido de mejoramiento y desarrollo.

A lo largo de este capítulo hemos pretendido hablar de una manera general de la importancia de los recursos humanos en la organización partiendo para ello de la definición, después describimos las relaciones humanas, además mencionamos la evaluación de personal, la calificación de méritos y por último la evaluación del desempeño docente destacando con ello la importancia de este aspecto para nuestra investigación, ya que nos da una amplia visión del trabajo docente (asesores). Por todo ello en el siguiente capítulo se lleva a cabo una propuesta de evaluación a los asesores del SUA.

## NOTAS DE PIE DE PAGINA CAPITULO III

(1) ARIAS Galicia, Fernando, Administración de Recursos Humanos, México, Trillas, 1980, p.23

(2) KOONTZ, Harold, y Heinz Wehrich, Administración, México, McGraw-Hill, 1990, p.4

(3) ARIAS Galicia, Fernando, op cit., p. 27

(4) B. WERTHER, William, Administración de Personal y Recursos Humanos, México, McGraw-Hill, 1990, p.378

(5) GRADOS, Jaime A., y otros, Calificación de méritos: Evaluación de la conducta laboral, México, Trillas, 1990, p.16

(6) Ibidem p.17

(7) Ibidem p.18

(8) CESAR, Margarita, Bases de la evaluación educativa, México, Porrúa, 1974, p.8

(9) Ibidem. p.9

(10) ECHIBURU Lobos, Gastón E., Evaluación de profesores por los estudiantes 1974-1975, México, Universidad Autónoma de Chapingo, 1975, p.38

(11) CESAR, Margarita, op cit., p. 50

(12) ECHIBURU Lobos, Gastón E., op cit., p.39

(13) Ibidem. p.40

(14) Citado por Echiburu, op. cit., p. 40

## **CONTENIDO DEL CAPÍTULO IV**

### **IV. PROPUESTA DE EVALUACION PARA LOS ASESORES DE LA DIVISION DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

#### **1. PROPUESTA**

- A. Objetivos a alcanzar con la propuesta**
- B. Factores a evaluar en los asesores**
  - a. Factores a evaluar (definición-preguntas)**
  - b. Asignación de porcentajes a cada factor**
- C. Cuestionario**
- D. Procesamiento y obtención de resultados**
- E. Presentación de resultados**
  - a. Formas de presentar los resultados (formatos y gráficas)**
  - b. Interpretación de resultados**

## **CAPITULO IV**

### **PROPUESTA DE EVALUACION PARA LOS ASESORES DE LA DIVISION DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA DE LA FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

Uno de los elementos claves de la Planeación Estratégica en las instituciones de educación superior es sin duda alguna el proceso de evaluación

¿Qué sucede con la actual administración de la FCA?. Ante las expectativas que el país tiene frente a los cambios que hoy acontecen, la administración de la FCA se ha preocupado por elevar el nivel académico de la institución a través de la evaluación de los profesores del sistema escolarizado. Sin embargo para que el nivel académico de la Facultad alcance un grado excelente (óptimo) es indispensable tomar en consideración la otra forma de enseñanza en dicha facultad, que es la enseñanza abierta.

La enseñanza abierta hasta hace algunos meses no contaba con un proceso que evaluara la eficacia y eficiencia de sus profesores (asesores), ya que se consideraba que por las características del mismo sistema esta era una labor sin ninguna validez. A ello hay que agregar que no existe una reglamentación oficial de evaluación a asesores

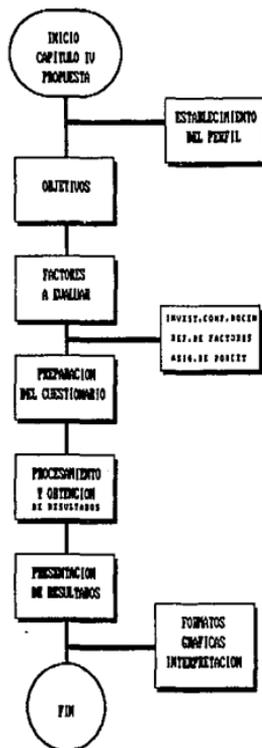
SUA, que nunca se ha diseñado un instrumento de evaluación y además no se ha diseñado el proceso académico para que un asesor pueda obtener la definitividad en el SUA. Este punto es muy importante porque para que un profesor pueda ser definitivo en el sistema escolarizado, de entre los muchos requisitos que se le pide son evaluaciones altas, y como el SUA no tiene definitividades, nunca se pensó en evaluar a los asesores, con esto no queremos decir que al implantarse un sistema de evaluación habrá definitividades, sin embargo es un aspecto importante a considerar, ya que al no existir las evaluaciones, los asesores no se preocupaban por preparar material, por asistir a cursos, no se actualizan en cuanto a acontecimientos mundiales y en bibliografía, improvisan sus asesorías.

Con todo esto podemos preguntarnos ¿el sistema de evaluación va a lograr que los asesores cubran los puntos anteriores?. Posiblemente no en su totalidad, pero la experiencia de dos semestres en los que se han realizado pruebas piloto, han demostrado que los asesores están muy interesados en conocer los resultados de su evaluación, en saber en qué andan bien, en qué fallaron y tratar de corregirlo. Por todo lo anterior, en este capítulo se lleva a cabo una propuesta de evaluación referente a la forma en que los asesores que imparten sus asesorías en este sistema.

Esta propuesta es para nosotras un gran reto, ya que se pretende demostrar que un sistema de evaluación es muy importante para cualquier tipo de organización, tenga las características que tenga, en especial si se quiere aplicar la filosofía de calidad total.

Para una mejor comprensión de este capítulo a continuación se presenta un diagrama de flujo que indica la secuencia de los puntos a tratar en la propuesta.

DIAGRAMA DE FLUJO  
DE UN SISTEMA DE EVALUACION  
PARA ASESORES



## **1. PROPUESTA**

Detrás de esta propuesta existe una investigación sobre los asesores del SUA de la FCA, dicha investigación se basó en determinar que características debía reunir un asesor para considerarse como excelente, para tal efecto se recurrió tanto a alumnos como a asesores del sistema, en donde directamente a través de un cuestionario se les preguntaban cuáles eran las características que debía reunir en cuanto a conocimiento y funciones un excelente asesor, al finalizar la investigación, con los resultados obtenidos se estableció lo que llamamos el Perfil del excelente tutor SUA, perfil que para más detalle se presenta a continuación:

### **PERFIL DEL EXCELENTE TUTOR SUA**

**Estas son las características que conforman el perfil del excelente tutor, siendo su principal finalidad dar la pauta a las autoridades correspondientes para la implantación de un sistema de evaluación, seleccionar al mejor personal y corregir las fallas que el estudio detecte, lo cual traerá como consecuencia elevar la imagen del SUA de la FCA. Para mayor comprensión se dan dos puntos de vista, la del asesor y la del alumno.**

**\* Los asesores opinan que el perfil de un asesor es:**

- Orientar al alumno**
- Motivar al alumno**

- Atender y resolver dudas
- Participar y elaborar material didáctico y reactivos

**Características:**

- Dar atención especializada a los alumnos
- Comprender las actividades de los alumnos
- Ampliar la experiencia profesional en su área y en el sistema
- Demostrar paciencia y dedicación
- Guiar al alumno
- Dominar en su totalidad la asignatura
- Comprender la importancia de la puntualidad y asistencia
- Mostrar paciencia para ayudar al alumno
- Coordinar las actividades de la docencia

**Conocimientos:**

**El asesor antes de impartir asesorías deberá tomar cursos didácticos de:**

- Técnicas de enseñanza e introducción a la didáctica
- Método especial para el SUA
- Psicología aplicada
- Pedagogía
- Historia de la educación.

**\* Los alumnos opinan que el perfil del asesor es:**

**Funciones:**

- **Guiar y asesorar a los alumnos**
- **Resolver dudas**
- **Evaluar los conocimientos**
- **Dar asesoría grupal**
- **Lograr que los alumnos alcancen los objetivos de la UNAM**

**Características:**

- **Guiar y asesorar al estudiante en el área de estudio**
- **Dar indicaciones para el mejor aprovechamiento del material de estudio**
- **Dar asesoría y apoyo para exámenes ordinarios y extraordinario**
- **Asistir puntualmente a los horarios establecidos**
- **Prever fechas y formas de evaluación parcial y final**
- **Orientar y ofrecer alternativas en la interpretación del conocimiento**
- **Aclarar dudas que el alumno plantee**
- **Promover el diálogo y la participación académica**
- **Demostrar que el Sistema abierto de estudios es en beneficio del alumno y no del asesor**
- **Detectar y orientar las circunstancias personales que afecten el proceso de aprendizaje del alumno**

- Estar actualizado en bibliografía
- Tener facilidad para explicar y transmitir sus conocimientos
- Tener experiencia, ser serio y respetuoso
- Ser un instrumento motivador
- Dominar el 100% de su asignatura
- Ser flexible
- Conocer el funcionamiento del SUA
- Ser responsable
- Tener disponibilidad de tiempo
- Dar asesoría grupal en materias difíciles

Con ambos puntos de vista : alumno-asesor se concluyó que el perfil deseado de un excelente tutor SUA debe reunir: las siguientes funciones, características y conocimientos.

#### Funciones:

Que el asesor se conciente en:

- Orientar y guiar al alumno
- Motivar al alumno
- Atender y resolver dudas
- Participar en la elaboración de material didácticos, siendo éste actualizado y que se adapte a las necesidades de los alumnos y a los requerimientos del país, así como reactivos para evaluación.

### **Características:**

- Ampliar la experiencia profesional en su área y en sistema
- Dominar en su totalidad la asignatura
- Guiar y asesorar al estudiante
- Dar indicaciones para el mejor aprovechamiento del material de estudio
- Dar asesoría y apoyo para exámenes ordinarios y extraordinarios
- Orientar y ofrecer opciones en la interpretación del conocimiento
- Aclarar dudas que el alumno plantee
- Detectar y orientar las circunstancias personales que afecten el proceso de aprendizaje
- Transmitir sus conocimientos en forma eficaz
- Dominar al cien por ciento su asignatura
- Ser flexible
- Dar asesoría grupal en asignaturas difíciles
- Ser amable y respetuoso.

### **Conocimientos:**

El asesor debe tener conocimientos sobre pedagogía y técnicas de enseñanza, que se puedan adquirir por medio de cursos en:

- Técnicas de enseñanza e introducción a la didáctica
- Pedagogía

## **- Método especial para el SUA.**

Pero el establecer este perfil por sí sólo no sería de mucha validez para el sistema, en cuanto a que se tomaran las decisiones más adecuadas sino que era necesario algo más allá que unas características, ese algo más a nuestro parecer era un sistema de evaluación a los asesores, sistema a través del cual el SUA mejore su funcionamiento académico.

Con base en tal perfil se propone el siguiente Sistema de evaluación a los asesores del SUA de la FCA-UNAM.

### **A. Objetivos a alcanzar con la propuesta**

Con esta propuesta se busca en principio llevar a cabo una evaluación que permita planear, organizar, dirigir y controlar al personal docente del SUA de la FCA-UNAM y que a su vez permita a las autoridades de dicho sistema tomar decisiones más adecuadas para contribuir a la calidad académica.

#### Objetivos específicos

- 1) Elaborar un sistema semestral para evaluar el desempeño de los asesores del SUA de la FCA-UNAM.
- 2) Proporcionar una guía que oriente a las autoridades responsables sobre la contratación del personal académico idóneo.

- 3) Dar a conocer los resultados obtenidos de la evaluación a asesores y alumnos.
  
- 4) Elaborar un sistema de evaluación de asesores que sea útil y confiable con base en un perfil ya establecido y que permita a las autoridades otorgar reconocimientos a los asesores de más alta evaluación.
  
- 5) Elaborar un sistema de evaluación en el que las autoridades correspondientes puedan coordinar los esfuerzos para el mejor aprovechamiento del sistema.
  
- 6) Elaborar un sistema de evaluación que permita al SUA de la FCA-UNAM tomar decisiones sobre la contratación de un personal docente idóneo.
  
- 7) Proporcionar las bases para planear cursos de capacitación para los docentes que hayan obtenido baja evaluación.

#### B. Factores a evaluar en los asesores

Después de los objetivos, otro aspecto importante a desarrollar en esta propuesta es la descripción de los factores a evaluar, descripción que a continuación se presenta.

Como ya se mencionó al inicio de este capítulo, la propuesta se fundamenta en una investigación realizada con anterioridad a alumnos SUA, con la cual se llegó a conformar el perfil del excelente tutor SUA. Esta investigación dio como resultado un conjunto de características; las cuales se integraron en una lista denominada "Inventario del comportamiento docente, el cual se presenta a continuación:

## **Inventario del comportamiento docente**

- 1. Cumplir con el horario**
- 2. Dar asesorías grupales**
- 3. Dar asesorías individuales**
- 4. Devolver los trabajos corregidos**
- 5. Especificar preguntas en exámenes**
- 6. Proporcionar bibliografía actual**
- 7. Dar copias de bibliografía atrasada**
- 8. Dar aviso de fechas de exámenes**
- 9. Atender a observaciones del alumno**
- 10. Calificar por evaluaciones**
- 11. Existir trato accesible entre alumno-asesor**
- 12. Dar asesoría práctica y teórica**
- 13. Ser amable**
- 14. Tener responsabilidad con trabajos de alumnos**
- 15. Tener conocimientos actuales**
- 16. Tener facilidad de enseñanza**
- 17. Asistir regularmente a sus asesorías**
- 18. Tener flexibilidad de horario**
- 19. Preparar el tema**
- 20. Ser disciplinado**
- 21. Ser flexible**
- 22. Retroalimentar al alumno**
- 23. Ser responsable**

- 24. Estimular al alumno en el aprendizaje**
- 25. Crear conciencia en los alumnos con respecto a su país**
- 26. Motivar a los alumnos a utilizar material audiovisual**
- 27. Entregar oportunamente las calificaciones**
- 28. Conocer el área de conocimientos que imparten**
- 29. Realizar exámenes con base en el temario**
- 30. Conocer el sistema abierto**
- 31. Tener buena apariencia**
- 32. Tener facilidad de palabra**
- 33. Cubrir el programa**
- 34. Proponer soluciones para mejorar el sistema**
- 35. Avisar en caso de que necesite faltar**
- 36. Solucionar problemas**
- 37. Apoyar en exámenes extraordinarios**
- 38. Permitir la revisión de exámenes**
- 39. Aceptar oyentes en las asesorías**
- 40. Dar material al alumno**
- 41. Pedir opinión a los alumnos sobre el temario**

Estas características se consideraron que no serían de mucha relevancia y validez para el sistema, por lo que se buscó agruparlas en distintos conceptos que permitieran de alguna manera darle un uso más práctico al inventario del comportamiento docente, es pues que a estos conceptos se les llamó factores a a evaluar para los asesores del SUA, factores que a continuación se presentan con sus respectivas definiciones y preguntas,

tal y como aparecen en el cuestionario (por eso el número de la pregunta no es secuencial).

a. Factores a evaluar (definición-preguntas)

I. Trato personal y cumplimiento: Este factor se refiere a las actitudes y comportamiento de los asesores con los alumnos, así como el cumplimiento y compromiso consigo mismo y con el sistema.

- 3) ¿ Se muestra amable y respetuoso con los alumnos ?
- 11) ¿ Promueve el diálogo y la participación ?
- 15) ¿ Asiste los días que tiene asignado ?
- 19) ¿ Se encuentra en su cubículo dentro del tiempo asignado para proporcionar asesoría ?
- 23) ¿ Muestra paciencia al escuchar y atender al alumno ?
- 24) ¿ Dedicar tiempo suficiente para que las dudas queden totalmente resueltas ?
- 31) ¿ Avisa con anticipación cuando va a faltar ?
- 38) ¿ Cuándo lo buscan los alumnos para que les proporcione asesoría normalmente lo encuentran en sus horario establecido ?
- 39) ¿ Habla con cordialidad y afecto ?

II. Conocimiento y dominio en la(s) asignatura(s) que asesora: Se refiere al dominio y conocimiento que tienen los asesores sobre su(s) asignatura(s), así como la actualización sobre la temática (estudios recientes, bibliografía actualizada, etc.).

- 4) ¿ Conoce el funcionamiento del SUA ?
- 20) ¿ Da indicaciones para el mejor aprovechamiento del material de estudio ?
- 25) ¿ Proporciona al alumno bibliografía básica y actualizada ?
- 27) ¿ Platica sobre algún tema surgido en el ejercicio profesional y que se puede resolver con el tema que se está dando ?
- 30) ¿ Orienta y ofrece alternativas para comprender el tema ?
- 35) ¿ Aclara los términos poco comunes en el lenguaje del estudiante o que tienen un significado especial en la asignatura ?
- 37) ¿ Señala los errores en que el alumno puede caer en su vida profesional ?

III. Eficiencia en resolver dudas: Este factor sirve para determinar el grado en que el asesor le resuelve las dudas a los alumnos, es decir ¿ deja claras las ideas o confunde a los alumnos ?.

- 8) ¿ Proporciona respuestas correctas a los alumnos sin rodeos cuando le preguntan algo sobre la asignatura ?
- 16) ¿ Se presta a resolver dudas cuantas veces se requiera ?
- 17) ¿ Le presenta ejemplos y situaciones reales cuando trata de explicarle sus dudas ?
- 21) ¿ Da asesoría grupal cuándo la asignatura lo requiere y cuándo se generalizan dudas en la mayoría de los alumnos ?
- 33) ¿ Deja al alumno con las ideas claras respecto al tema cuestionado, eludiendo enredarse con las explicaciones ?
- 40) ¿ Muestra dominio sobre la asignatura al resolver dudas que le plantean ?

IV. Motivación al alumno: Este factor es uno de los más importantes, ya que por las características del sistema, es fundamental que el asesor motive al alumno, mostrando interés por el desarrollo académico de todos y cada uno de los alumnos.

- 2) ¿ Orienta y guía a alumno ?
- 5) ¿ Motiva al alumno para interesarse en las perspectivas de la profesión en un país como el nuestro ?
- 6) ¿ Trata de motivar a aquellos alumnos que han descuidado la asignatura ?
- 7) ¿ Motiva a qué los estudiantes continúen sus estudios y no dejen la asignatura ?
- 9) ¿ Muestra interés para que los alumnos aprendan ?
- 12) ¿ Cuando hay oportunidad explica la responsabilidad social en la profesión ?
- 14) ¿ Propicia que el alumno manifieste interés por la asignatura ?
- 24) ¿ Propicia que el alumno se interese por una investigación profunda del tema ?
- 32) ¿ Felicita y motiva a quienes muestran interés por la asignatura ?

V. Criterios para evaluar: Una de las mayores preocupaciones de los alumnos son los criterios que los profesores siguen para evaluarlos (calificarlos). La UNAM, establece por reglamento las formas de evaluar (MB, B, S, NA, NP), sin embargo para establecer las mismas, los asesores toman diferentes criterios. Es por eso que este factor está enfocado a la manera en que el asesor se pone de acuerdo con los alumnos para evaluarlo, si toma en cuenta todo lo realizado, etc..

- 1) ¿ Al inicio del semestre se pone de acuerdo sobre la forma de evaluar ?
- 10) ¿ Asigna al alumno trabajos de investigación ?
- 13) ¿ Sigue las normas que se fijaron al inicio del semestre pero con cierta flexibilidad ?

18) ¿ Al solicitar el examen de alguna unidad se lo aplica inmediatamente cuando así se ha establecido desde inicio de semestre ?

22) ¿ Toma en cuenta todo lo realizado durante el semestre (trabajos, lecturas, exámenes) para evaluarlo ?

26) ¿ Se basa en el temario para realizar sus evaluaciones ?

28) ¿ Se adapta a las condiciones que el estudiante plantea y que el sistema permite para desarrollar la asignatura ?

34) ¿ Se muestra flexible al evaluar al alumno ?

36) ¿ Entrega calificaciones el día que las promete ?

**NOTA: Es importante destacar que aparte de basarse en el inventario del comportamiento docente para establecer estos factores, también se tomaron en cuenta los factores que el sistema escolarizado maneja.**

b. Asignación de porcentajes (%) a cada factor

Ya que cada factor tiene sus correspondientes preguntas, el siguiente paso consiste en determinar que peso en porcentaje tiene cada uno de ellos en relación a un 100%.

FACTOR	No. DE PREGUNTAS	PORCENTAJE DE EVALUACION.(%)
I.. Trato personal y cumplimiento	9	22.5
II. Conocimiento y dominio de la asignatura	7	17.5
III. Eficiencia al resolver dudas	6	15.0
IV.Motivación al estudiante	9	22.5
V. Criterios para evaluar	9	22.5
	-----	-----
TOTAL:	40	100.0
	=====	=====

En esta tabla se observa que los factores de mayor peso son el I, IV y V, esto se fundamenta en que por las propias características del sistema estos factores son los más significativos, lo cual se demuestra por el número de preguntas que integra cada factor.

Para obtener el porcentaje de cada factor, se toma el número de preguntas de cada uno y se divide entre el número total de preguntas, se multiplica por 100 y se obtiene el porcentaje relativo del factor, como se indica a continuación:

Factor I	$\frac{40}{9}$	$\frac{100}{X}$	=	22.5
Factor II	$\frac{40}{7}$	$\frac{100}{X}$	=	17.5
Factor III	$\frac{40}{6}$	$\frac{100}{X}$	=	15.0
Factor IV	$\frac{40}{9}$	$\frac{100}{X}$	=	22.5
Factor V	$\frac{40}{9}$	$\frac{100}{X}$	=	22.5

Para dar mayor significatividad a los datos, a cada factor se le asignó un total de 100 puntos, para que ésto se comprenda mejor se presenta el siguiente cuadro:

FACTOR	VALOR DEL FACTOR	VALOR DEL FACTOR
	EN %	EN PUNTOS
I. TRATO PERSONAL Y CUMPLIMIENTO	22.5	100
II. CONOCIMIENTO Y DOMINIO DE LA ASIGNATURA	17.5	100
III. EFICIENCIA AL RESOLVER DUDAS	15.0	100
IV. MOTIVACION AL ESTUDIANTE	22.5	100
V. CRITERIOS PARA EVALUAR	22.5	100
	----	----
TOTALES	100 %	500
	===	===

Los 500 puntos representan la calificación máxima que un asesor puede obtener.

Esta nueva forma de manejar los datos en puntos se fundamenta en que son más significativos para la toma de decisiones de las autoridades del sistema, como para que los asesores se den cuenta de una manera más objetiva tanto de sus aciertos como de sus errores.

### C. Cuestionario

Con base en los factores ya establecidos y a sus correspondientes puntos y porcentajes, el siguiente paso es presentar el cuestionario a través del cual el asesor será evaluado. Este instrumento es el resultado de dos pruebas piloto que se han realizado con anterioridad en dos semestres lectivos.

Cabe mencionar que los números romanos que se encuentran en la hoja de respuestas representan rangos que van en orden progresivo, en donde la calificación máxima es el número IX.

Para aplicar el cuestionario se estableció un muestreo no paramétrico, porque la población a considerar no está conformada sólo por alumnos constantes (en cuanto a la asistencia continua a sus asesorías) ya que como se mencionó en el capítulo I en el SUA no existe la obligación de asistir en forma regular, y por lo tanto aquellos alumnos "no regulares" no pueden realizar una evaluación a sus asesores por no contar con la suficiente información para evaluarlos.

Sin embargo la experiencia de las dos pruebas pilotos nos permiten proponer que para los siguientes semestres lectivos se les pida a los alumnos una hoja en la que aparezcan

las asignaturas que están cursando con sus respectivas calificaciones, con el fin de que se tenga un mayor control de los alumnos regulares. Por lo que a continuación se presenta el cuestionario con su respectiva hoja de respuestas.

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION  
DIVISION DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA

**INVENTARIO DEL COMPORTAMIENTO DOCENTE DE LOS ASESORES DEL SUA.  
INSTRUCTIVO PARA ALUMNOS**

El presente cuestionario tienen como objetivo proporcionar al asesor una retroalimentación periódica que le permita perfeccionar su práctica docente y elevar el nivel académico. Semestre a semestre se va a aplicar a los estudiantes del sistema abierto de esta Facultad siendo la división la responsable de la aplicación de la encuesta, por lo que le suplicamos conteste las preguntas como en el ejemplo:

Las preguntas contienen características descriptivas de los asesores; seleccione en su hoja de respuestas el porcentaje aproximado de veces que el asesor la realiza, de acuerdo a la siguiente escala:

La opción I corresponde del 0 al 20%

II	21 al 30%
III	31 al 40%
IV	41 al 50%
V	51 al 60%
VI	61 al 70%
VII	71 al 80%
VIII	81 al 90%
IX	91 al 100%

hoja de respuestas

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
1.- Al inicio del semestre se pone de acuerdo en la forma de evaluar	1.	O	O	O	O	O	●	O	O
a	40.	O	O	O	O	O	O	O	O
	40.	O	O	O	O	O	O	O	O

Aquí la respuesta fue que del 61 al 70% de las veces el asesor se pone de acuerdo al inicio del semestre en la forma de evaluar.

**DE ANTEMANO GRACIAS POR TU AYUDA Y APORTACION.**

**1) ¿ AL INICIO DEL SEMESTRE SE PONE DE ACUERDO EN LA FORMA DE EVALUAR ?**

**2) ¿ LO HA ORIENTADO Y GUIADO ?**

**3) ¿ SE MUESTRA AMABLE Y RESPETUOSO CON LOS ALUMNOS ?**

**4) ¿ CONOCE EL FUNCIONAMIENTO DEL SUA ?**

**5) ¿ MOTIVA AL ALUMNO PARA INTERESARSE POR LAS PERSPECTIVAS DE LA PROFESION EN UN PAIS COMO EL NUESTRO ?**

**6) ¿ TRATA DE MOTIVAR A AQUELLOS ALUMNOS QUE HAN DESCUIDADO LA ASIGNATURA ?**

**7) ¿ MOTIVA A QUE LOS ESTUDIANTES CONTINUEN SUS ESTUDIOS Y NO DEJEN LA ASIGNATURA ?**

**8) ¿ PROPORCIONA RESPUESTAS CORRECTAS A LOS ALUMNOS SIN RODEOS CUANDO LE PREGUNTAN ALGO SOBRE LA ASIGNATURA ?**

**9) ¿ MUESTRA INTERES PARA QUE LOS ALUMNOS APRENDAN ?**

**10) ¿ ASIGNA AL ALUMNO TRABAJOS DE INVESTIGACION ?**

- 11) ¿ PROMUEVE EL DIALOGO Y LA PARTICIPACION ?**
- 12) ¿ CUANDO HAY OPORTUNIDAD EXPLICA LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA PROFESION ?**
- 13) ¿ SIGUE LAS NORMAS QUE SE FIJARON AL PRINCIPIO DE SEMESTRE PERO CON CIERTA FLEXIBILIDAD ?**
- 14) ¿ PROPICIA QUE EL ALUMNO MANIFIESTE INTERES POR LA ASIGNATURA ?**
- 15) ¿ ASISTE LOS DIAS QUE TIENE ASIGNADOS PARA SU ASESORIA ?**
- 16) ¿ SE PRESTA A RESOLVER DUDAS CUANTAS VECES SE REQUIERA ?**
- 17) ¿ LE PRESENTA EJEMPLOS Y SITUACIONES REALES CUANDO TRATA DE EXPLICARLE SUS DUDAS ?**
- 18) ¿ AL SOLICITAR EL EXAMEN DE ALGUNA UNIDAD SE LO APLICA INMEDIATAMENTE CUANDO ASI SE HA ESTABLECIDO DESDE INICIO DE SEMESTRE ?**
- 19) ¿ SE ENCUENTRA EN SU CUBICULO DURANTE EL TIEMPO DESTINADO PARA PROPORCIONAR SU ASESORIA?**

**20) ¿ DA INDICACIONES PARA EL MEJOR APROVECHAMIENTO DEL MATERIAL DE ESTUDIO ?**

**21) ¿ DA ASESORIA GRUPAL CUANDO LA ASIGNATURA LO REQUIERE Y CUANDO SE GENERALIZAN DUDAS EN LA MAYORIA DE LOS ALUMNOS ?**

**22) ¿ TOMA EN CUENTA TODO LO REALIZADO DURANTE EL SEMESTRE (TRABAJOS, LECTURAS, EXAMENES) PARA EVALUARLO ?**

**23) ¿ MUESTRA PACIENCIA AL ESCUCHAR Y ATENDER AL ALUMNO ?**

**24) ¿ PROPICIA QUE EL ALUMNO SE INTERESE POR UNA INVESTIGACION PROFUNDA DEL TEMA ?**

**25) ¿ PROPORCIONA AL ALUMNO BIBLIOGRAFIA DE APOYO Y ACTUALIZADA ?**

**26) ¿ SE BASA EN EL TEMARIO PARA REALIZAR SUS EVALUACIONES ?**

**27) ¿ PLATICA SOBRE ALGUN PROBLEMA SURGIDO EN EL EJERCIO PROFESIONAL Y QUE SE PUEDA RESOLVER CON EL TEMA QUE SE ESTA TRATANDO ?**

**28) ¿ SE ADAPTA A LAS CONDICIONES QUE EL ESTUDIANTE PLANTEA Y QUE EL SISTEMA PERMITE PARA DESARROLLAR LA ASIGNATURA ?**

**29) ¿ DEDICA TIEMPO SUFICIENTE PARA QUE LAS DUDAS SEAN TOTALMENTE RESUELTAS ?**

**30) ¿ ORIENTA Y OFRECE ALTERNATIVAS PARA COMPRENDER EL TEMA ?**

**31) ¿ AVISA CON ANTICIPACION CUANDO VA A FALTAR ?**

**32) ¿ FELICITA Y MOTIVA A QUIENES MUESTRAN INTERES POR LA ASIGNATURA ?**

**33) ¿ DEJA AL ALUMNO CON LAS IDEAS CLARAS RESPECTO AL TEMA CUESTIONADO, ELUDIENDO ENREDARSE CON LAS EXPLICACIONES ?**

**34) ¿ SE MUESTRA FLEXIBLE AL EVALUAR AL ALUMNO ?**

**35) ¿ ACLARA LOS TERMINOS POCO COMUNES EN EL LENGUAJE DEL ESTUDIANTE O QUE TIENE UN SIGNIFICADO ESPECIAL EN LA ASIGNATURA ?**

**36) ¿ ENTREGA CALIFICACIONES EL DIA QUE LAS PROMETE ?**

**37) ¿ SEÑALA LOS ERRORES EN QUE EL ALUMNO PUEDA CAER EN SU VIDA PROFESIONAL ?**

**38) ¿ CUANDO LO BUSCAN LOS ALUMNOS PARA QUE LES PROPORCIONE ASESORIA NORMALMENTE LO ENCUENTRAN EN SU HORARIO ESTABLECIDO ?**

**39) ¿ HABLA CON CORDIALIDAD Y AFECTO ?**

**40) ¿ MUESTRA DOMINIO EN LA ASIGNATURA AL RESOLVER DUDAS QUE LE PLANTEAN ?**

HOJA DE RESPUESTAS  
 FACULTAD DE CONTABILIA Y ADMINISTRACION  
 DIVISION DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ADRIANA

TUTOR: \_\_\_\_\_

ASIGNATURA: \_\_\_\_\_

SEMESTRE: \_\_\_\_\_

CARRERA LA  LC  GRUPO: \_\_\_\_\_

	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
1	<input type="radio"/>								
2	<input type="radio"/>								
3	<input type="radio"/>								
4	<input type="radio"/>								
5	<input type="radio"/>								
6	<input type="radio"/>								
7	<input type="radio"/>								
8	<input type="radio"/>								
9	<input type="radio"/>								
10	<input type="radio"/>								
11	<input type="radio"/>								
12	<input type="radio"/>								
13	<input type="radio"/>								
14	<input type="radio"/>								
15	<input type="radio"/>								
16	<input type="radio"/>								
17	<input type="radio"/>								
18	<input type="radio"/>								
19	<input type="radio"/>								
20	<input type="radio"/>								
21	<input type="radio"/>								
22	<input type="radio"/>								
23	<input type="radio"/>								
24	<input type="radio"/>								
25	<input type="radio"/>								
26	<input type="radio"/>								
27	<input type="radio"/>								
28	<input type="radio"/>								
29	<input type="radio"/>								
30	<input type="radio"/>								
31	<input type="radio"/>								
32	<input type="radio"/>								
33	<input type="radio"/>								
34	<input type="radio"/>								
35	<input type="radio"/>								
36	<input type="radio"/>								
37	<input type="radio"/>								
38	<input type="radio"/>								
39	<input type="radio"/>								
40	<input type="radio"/>								

#### D. Procesamiento y obtención de resultados.

Una vez aplicado el cuestionario, llegamos a la obtención de los resultados de la siguiente forma:

1. Se clasificaron todos los cuestionarios por profesor, es decir se comenzó a separar los cuestionarios por profesor.
2. Una vez clasificados estos cuestionarios, se comenzaron a capturar en un paquete estadístico llamado SPSS el cual se encuentra en la HP/300 (es una máquina muy utilizada en la Facultad y que funciona en Red como terminal "tonta"), este paquete nos permitió obtener resultados por pregunta de cada profesor, de tal forma que podíamos conocer cuantos alumnos evaluaron a cada profesor y el rango en que caía cada respuesta.
3. En el momento en que ya se contaban con estos resultados, se capturaron en una pequeña Macro elaborada en Lotus 1-2-3 que es un paquete de computación, esta Macro (se verá más adelante en el ejemplo) nos permitió conocer mediante cálculos, los resultados por factor de cada profesor, hay que recordar que existen cinco factores y que cada factor encierra un número determinado de preguntas en una escala de 100%.
4. Una vez de conocer los resultados por factor de cada profesor se colocaron en una lista en forma ascendente, es decir, se colocó en primer plano al profesor que obtuvo la mayor calificación por los cinco factores. Este formato se observa en la presentación de los resultados.

5. Para finalizar se elaboran formatos que se explicaran en la presentación de resultados.

A continuación se presenta un ejemplo tomando en consideración todos los pasos anteriores.

1. Se separaron todos los cuestionarios por profesor.

Ejemplo:

Al profesor Rangel Carranza Fernando lo evaluaron 11 alumnos.

2. Los datos se capturan en el paquete estadístico SPSS presentando los resultados en la forma siguiente:

Pregunta 1.- ¿ Motiva y guía al alumno ?

PORCENTAJE	ALUMNOS	FRECUENCIA ACUMULADA (%)
71 a 80	1	9.2
81 a 90	6	54.5
91 a 100	4	36.3
	----	-----
	11	100.0

Y así sucesivamente se presentaron las demás preguntas.

3. El siguiente paso es la creación de la macro, que brevemente se explica a continuación.

Los datos que se capturan son los siguientes:

Nombre del profesor, Nombre del factor, Número del factor y el Número de alumnos que evaluaron.

Por default siempre van a aparecer todos los rangos en columna, esto es:

0 a 20

21 a 30

31 a 40

41 a 50

51 a 60... 91 a 100.

Al lado de esta columna van los valores de la hoja de respuesta.

0

1

2

3

4

5

6... 9.

Posteriormente se capturaron los datos proporcionados por los alumnos, es decir, siguiendo con el ejemplo en la pregunta 1 un alumno contestó de 71 a 80, seis alumnos contestaron de 81 a 90, y así sucesivamente.

Este programa tiene una serie de instrucciones para hacer cálculos, por lo que al sólo cambiar un dato, cambian los datos de las otras columnas llegando a obtener los resultados de los profesores por factor y de forma global por los cinco.

4. Posteriormente los resultados se colocaron en una lista de forma ascendente creada en Lotus 1-2-3.

5. Estos resultados se colocaron en diversos formatos (explicados en el siguiente punto).

#### E. Presentación de resultados

##### a. Formas de presentar los resultados (formatos y gráficas)

Una vez mencionada la manera en que se han obtenido y procesado los datos ahora corresponde el punto relativo a la presentación de resultados, esta presentación se realiza a través de dos formas; una por medio de gráficas y la otra a través de formatos que han sido diseñados para tal efecto.

En primera instancia se presentaran los formatos en donde irán los resultados y después las gráficas.



## I. Formato para la División del Sistema Abierto

Este formato esta conformado por:

- 1) Datos correspondientes a la institución donde se realizó la investigación.
- 2) Calificación promedio del SUA. Es el resultado de sumar las calificaciones totales de cada asesor, dividiendo dicho total entre el número total de asesores evaluados.
- 3) Nombre del asesor. Corresponde a los asesores que han sido evaluados, de acuerdo a la calificación promedio que obtengan se presentaran (nombre de asesores) en forma descendente es decir de mayor a menor calificación.
- 4) Factores. Corresponde a las calificaciones por factor que cada asesor ha obtenido.
- 5) Suma total por factor. Corresponde a la suma por factor de todos los asesores.
- 6) Porcentaje promedio por factor. El resultado se obtiene de dividir el total por factor entre el número de asesores.



RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS ASESORES DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA  
POR FACTORES. COMPRENDE EL PERIODO 92-4

CALIFICACION PROMEDIO  
DEL SCA: 77.554



NOMBRE DEL ASESOR	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5	SUMA TOTAL DE LOS CINCO FACTORES	
LARA BUIE JOSE	100.00	97.37	98.75	97.11	79.77	472.97	94.594
VALIENTE PALLASO CAMILO	93.15	95.17	99.45	97.77	76.15	462.69	92.538
ZAMORA SUTERBAS CELIA A	97.33	95.59	99.60	79.95	37.95	432.34	86.467
AREVALO SERPENO RICARDO	98.98	97.67	99.47	77.11	99.15	492.34	98.468
SCHERBA GUTIERREZ AGUSTIN	98.13	96.80	95.27	94.83	97.51	485.64	97.128
VILCHIC AGUILAR JESUS CARLOS	97.29	96.28	95.00	93.02	94.84	477.43	95.486
VANQUEZ ESTANISLAMO RAFAEL	97.95	94.68	95.07	91.73	97.70	478.13	95.626
BERNARDINI ALFONSO JAVIER	96.04	95.77	95.87	93.60	52.09	470.37	94.074
VANQUEZ ALFARO MAYIAS	96.53	92.06	87.45	91.33	38.27	467.59	93.518
SARVEDRA MONTAÑO RAFAEL	14.89	93.77	91.30	34.44	91.78	466.58	93.316
SARINANA MONTAÑA ENRIQUE	97.42	96.40	96.65	81.29	93.84	465.15	93.030
CALDIERA ALFARO JOSE	63.60	91.61	91.80	91.69	32.22	456.92	91.384
MENROY GAMBOA LUIS PABLO	90.93	30.46	97.53	92.18	84.75	455.35	91.070
ASENCIO VILLALBA ROSA LADRA	72.53	81.54	99.80	75.31	33.51	453.69	90.734
DEL VALLE MENDOZA EVA	31.58	88.46	27.53	89.85	22.33	444.35	88.870
EDRIGUETZ CASTELAN RAFAEL	67.97	93.77	97.47	80.69	93.78	460.67	92.134
MARQUEZ MENDOZA RICARDO	93.42	89.73	85.80	82.87	89.91	439.83	87.966
MONTES Y PINCOYA GALLARDO	98.27	89.26	85.49	84.62	87.91	439.40	87.880
CASAS HERNANDEZ RA. ESTELA	90.53	83.60	92.73	84.35	87.64	436.85	87.370
RODRIGUEZ RAMOS MARTHA	85.73	92.06	91.93	81.78	51.82	436.32	87.264
REYDIZ VIDALES JOSE SILVESTRE	91.73	75.66	91.33	78.82	90.93	430.27	86.054
ARIAS PEÑA ANTON SERGIO	31.47	88.59	55.20	81.47	33.45	422.18	84.436
CARRERA HERNANDEZ MARICELA	84.40	81.34	82.67	79.47	96.89	418.57	83.714
HERNANDEZ FLORES JAVIER	93.24	83.37	85.27	79.27	82.53	415.68	83.136
NAGARA SANCHEZ HENRIQUE	81.62	84.57	82.67	81.51	83.13	413.50	82.700
GARCIA CASTRO JORGE	81.47	75.31	83.40	72.98	74.09	387.25	77.450
PEREZ CAMARILLO JOSE ANGEL	83.64	75.03	81.13	71.29	73.47	384.56	76.910
ALVAREZ MELLENDEZ ISMA	75.23	76.17	80.27	69.25	76.53	377.43	75.486
FELIZ JAPIA FERREROL	79.95	34.51	71.65	71.31	49.48	369.97	73.994
SOLASCO GUTIERREZ CARMEN	65.42	77.77	75.93	62.88	67.91	352.71	70.542
OSERREANO VERDEJO MARTHA	70.71	66.97	85.40	50.27	70.22	340.57	68.114
AGUIRRE MATEIRA ANTONIO	79.38	69.34	60.00	48.13	78.58	326.43	65.286
VIVALDI BORTI SONIA	55.55	60.63	64.27	65.95	51.38	308.18	61.636
MEDINA VIDUEGA VERONICA	64.40	56.74	52.00	58.35	69.25	299.78	59.956
SANCHEZ SUAZO OSCAR	67.51	48.17	46.67	49.73	75.27	282.35	56.470
CROCICO TORRES JOSE BALTAZAR	52.67	43.54	53.33	35.23	53.11	262.54	52.508
REYES SANCHEZ RODOLFO	32.09	52.40	38.87	25.61	51.97	234.14	46.828
AGUIRRE SANTIAGO FERNANDO	48.13	41.26	35.27	32.09	44.44	201.19	40.238
ROMANALEY LOPEZ SERGIO	52.53	26.57	77.20	30.18	23.38	197.75	39.550
VELAZQUEZ LEYVA JOSE ALBERTO	20.67	20.00	26.60	20.31	34.22	121.80	24.360
MEZA BARRILEL SALVADOR	23.07	22.23	29.30	20.58	15.78	110.66	22.132
SUMA TOTAL POR FACTOR	3275.26	3129.86	3277.67	3026.65	2356.55	15039.59	
PORCENTAJE PROMEDIO PARA CADA FACTOR (A)	78.93	77.29	78.72	75.21	73.46	77.554	



RESULTADOS DE LA EVALUACION DE LOS ASESORES DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA  
DEL SANTIAGO, CORRIENTE DE PRIMEROS SEMESTRES



CALIFICACION PROMEDIO  
DEL SGA: 81,498

NOMBRE DEL ASESOR	FACTOR 1	FACTOR 2	FACTOR 3	FACTOR 4	FACTOR 5	SUMA TOTAL DE LOS CINCO FACTORES	
ABRALO PEDRERO EGARDO	88,30	75,71	89,60	87,33	89,51	470,45	94,09
ACOSTA SANCHEZ MA. DEL CARMEN	97,11	82,63	95,07	95,47	97,64	487,92	97,58
CARRON BERNARDO ADRIANA	89,97	75,74	90,30	96,93	97,82	460,66	92,13
ARIAS PERA ANITA GERARDO	81,19	75,37	90,63	96,40	97,73	441,32	88,26
VACCHEZ ALFREDO RAFAEL	95,22	79,25	96,13	94,53	96,07	461,20	92,24
ROLDANO GUSTAVO CARMEN	100,00	79,18	90,13	97,60	95,76	462,67	92,53
AYALA TORIBIO	87,11	75,68	79,20	96,49	97,44	435,62	87,12
SAVATIER MORALES RAFAEL	89,20	78,63	95,45	95,07	95,27	449,62	89,92
DEL VALLE CECILIA EVA	84,00	73,63	92,20	92,80	91,31	443,94	88,79
KORCZY GANDIA IRENE CARLO	90,04	72,97	93,87	91,63	97,47	446,01	89,20
PEREZ DE LOS RIOS MARTA	84,30	71,20	92,87	91,87	94,35	444,62	88,92
GONZALEZ VERONICA MARTA	84,75	76,86	88,35	89,51	94,60	443,25	88,65
HERNANDEZ CATALAN ENRIQUE	84,67	72,85	87,35	88,55	93,07	442,50	88,50
HESSLEBART CAROL RANGA	84,44	73,88	87,93	94,49	91,78	442,52	88,50
ESCRIBANA CAROLINA RAFAEL	84,25	71,71	81,27	89,51	93,42	440,26	88,05
MORALES JASPE JOSE ANGEL	81,23	70,74	95,83	89,91	91,47	439,25	87,85
REYES YAGGI ELIZABETE	93,82	76,97	88,27	95,84	90,49	439,19	87,84
MAGANA BRAY NICOLAS	93,82	71,31	88,47	92,89	92,44	438,93	87,79
VAINQUE ESTANISLAO FRANCISCO	81,82	74,17	83,53	96,00	84,49	435,01	87,00
BARRONCHE MONTANA ALICIA	82,71	70,25	91,33	88,25	91,64	434,09	86,82
GARCIA CARMEN TERESA	91,35	70,28	90,05	91,33	89,73	432,73	86,55
VAINQUE CARLA FEDERICO	93,24	67,31	81,07	91,31	86,75	430,28	86,06
SALDARRIENAS MAURICIO CAROL	92,40	67,89	89,53	84,75	95,68	430,25	86,05
CARRERA CONTRERAS CECILIA	88,58	66,34	90,07	90,75	86,40	422,14	84,43
VALDIVIAO ALFONSO JOSE	91,20	68,00	87,87	90,04	92,35	421,46	84,29
DEVALENTIS EMILIO ALBERTO	88,45	68,25	85,80	86,93	88,92	418,41	83,68
MONTANO MONTANA MARILENA	88,33	69,85	80,53	83,29	87,55	417,50	83,50
SANCHEZ SUAZO OSCAR	88,31	67,83	89,57	83,93	87,77	417,13	83,43
PEREZ DE LOS RIOS ENRIQUE	87,11	67,60	87,47	85,80	87,38	416,41	83,28
MEDINA VERONICA TERESITA	87,25	71,68	82,87	86,44	85,42	414,35	82,87
MARQUEZ MEXICANA RICARDO	90,00	68,47	75,41	85,47	90,20	413,55	82,71
ESPINOZA SANCHEZ RICHIE	88,55	66,34	90,07	89,23	77,02	411,24	82,25
CRUZ PEDROS MA. DE LOYDES	85,89	64,57	85,53	82,74	89,91	411,14	82,23
CRISTINA REYES BALTHAZAR	81,84	60,11	82,40	87,31	91,95	403,21	80,64
GARCIA VALDEVEZ PABLO	81,11	64,74	87,33	81,78	78,71	395,71	79,14
CARRERA BERNARDO MA. ESTYLA	83,95	63,66	75,96	83,35	81,77	395,19	79,04
CABALLERO VALDERAMA MA. TERESA	83,00	60,26	78,73	82,71	88,27	392,61	78,56
REYES SANCHEZ GERARDO	85,91	64,11	79,20	77,55	85,87	392,44	78,49
ASPROBIO VILLALOBOS NEREA LUCIA	77,25	52,26	82,20	69,35	83,55	365,08	73,02

REYES SANCHEZ ESCOBAR	78.36	52.57	75.33	72.84	57.38	359.32	71.261
HERNANDEZ GARCIA LIZ MA	83.24	52.57	66.13	67.34	75.18	345.16	69.031
YERONIMO SANCHEZ MA TERESA	82.22	50.57	65.60	66.82	71.10	337.41	67.481
AGUIRRE MORTERA ANDRES	76.84	58.74	54.47	54.16	71.63	315.43	63.081
MENDOZA MORALES JOSE SILVESTRE	74.25	59.77	58.53	52.47	73.42	324.42	64.881
ROMANES LAFITE SERGIO	100.00	43.27	55.53	56.56	55.55	329.85	65.971
PEREZ CAMARILLO JOSE ANGEL	68.00	45.00	68.27	59.88	68.00	368.22	73.641
RODRIGUEZ ALONSO RAUL	67.60	57.21	47.20	64.18	56.13	302.42	60.481
RODRIGUEZ SANCHEZ FERNANDO	64.80	48.45	62.57	50.12	53.67	299.11	59.821
VITAL BORI ESTIA	56.58	65.14	61.80	58.37	67.55	331.28	66.251
-----							
SUMA TOTAL POR FACIOS	4377.36	2232.43	4207.23	4139.68	4314.25		4074.321
*****							
PORCENTAJA PROMEDIO PARA CADA FACTOR (%)	87.56	56.45	84.14	82.75	75.29		81.431
*****							



D DIVISION DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA  
RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACION

PERIODO \_\_\_\_\_

2) NOMBRE DEL ASESOR \_\_\_\_\_

3) CALIFICACION PROMEDIO OBTENIDA DEL ASESOR \_\_\_\_\_

4) CALIFICACION PROMEDIO SUA

FACTOR I

6) CALIFICACION POR FACTOR

TRATO PERSONAL Y CUMPLIMIENTO

FACTOR II

CONOCIMIENTO Y DOMINIO EN LA ASIG.QUE ASESORA \_\_\_\_\_

5) FACTOR III

EFICIENCIA AL RESOLVER DUDAS \_\_\_\_\_

FACTOR IV

MOTIVACION AL ESTUDIANTE \_\_\_\_\_

FACTOR V

CRITERIOS PARA EVALUAR \_\_\_\_\_

## **II. Formato para el asesor**

**Conformado por:**

- 1) Datos correspondientes a la institución en donde se realizó la investigación.**
- 2) Nombre del asesor evaluado.**
- 3) Calificación promedio obtenida. Corresponde a la suma total de los porcentajes obtenidos en cada factor, dividida entre el número de factores.**
- 4) Calificación promedio SUA. Es la correspondiente a la que se presenta en el anterior formato en el inciso 2.**
- 5) Nombre del factor. Líneas en donde aparecen los nombres de los factores.**
- 6) Calificación obtenida. Corresponde a la calificación obtenida por el factor expresada en porcentajes.**



**III. Formato comparativo de asesores evaluados durante dos períodos consecutivos.**

- 1) Datos correspondientes a la institución donde se efectuó la investigación.
- 2) Nombre del asesor. Corresponde a los asesores que han sido evaluados en dos períodos consecutivos, el orden en que aparecen depende del incremento que obtengan en su calificación de un período a otro.
- 3) Períodos. Corresponde a las calificaciones que han obtenido los asesores durante ambos períodos.
- 4) Incremento o decremento. Es la diferencia existente entre ambas calificaciones obtenidas por cada asesor.
- 5) Total período. Es el resultado de sumar las calificaciones de todos los asesores.
- 6) Calificación promedio. Es el resultado de dividir la suma total entre el número de asesores evaluados.



FORMATO IV



DIVISION DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA  
RESULTADOS DE ASESORES EVALUADOS POR  
UNICA VEZ

PERIODO \_\_\_\_\_

2) NOMBRE DEL ASESOR

Formulario para el nombre del asesor, con 22 líneas horizontales para escribir.

3) CALIFI. PROM. OBTENIDA ( X )

4) SUMA TOTAL EN EL PERIODO ( X )

Formulario para la suma total en el periodo, con tres líneas horizontales para escribir.

5) % PROMEDIO OBTENIDO

IV. Formato: asesores evaluados únicamente en el primer período.

1) Datos correspondientes a la institución en donde se efectuó la investigación.

2) Nombre del asesor. Corresponde a los asesores que han sido evaluados por única vez en el segundo período, el orden en que aparecen depende de la calificación promedio que hayan obtenido es decir aparecen en orden descendente.

3) Calificación promedio obtenida. Corresponde a la calificación total promedio que cada asesor obtuvo en el período.

4) Suma total en el período. Es el resultado de sumar las calificaciones de todos los asesores.

5) Porcentaje promedio obtenido. Es el resultado de dividir la suma total entre el número de asesores que aparecen en este formato.



V. Formato: asesores evaluados por primera vez.

- 1) Datos correspondientes a la institución en donde se efectuó la investigación.
  
- 2) Nombre del asesor. Corresponde a los asesores que han sido evaluados por primera vez en el segundo período, el orden en que aparecen depende de la calificación promedio que hayan obtenido es decir aparecen en orden descendente.
  
- 3) Calificación promedio obtenida. Corresponde a la calificación total promedio que cada asesor obtuvo en el período.
  
- 4) Suma total en el período. Es el resultado de sumar las calificaciones de todos los asesores.
  
- 5) Porcentaje promedio obtenido. Es el resultado de dividir la suma total entre el número de asesores que aparecen en este formato.

Estos son los formatos a través de los cuales tanto la división como los asesores del sistema abierto tienen la oportunidad de conocer los resultados obtenidos en las evaluaciones.

La experiencia adquirida durante estos períodos nos permiten proponer un último formato, el cual consideramos será de gran apoyo a los asesores, ya que en él detectarán con mayor exactitud sus fallas y aciertos:

#### VI. Formato para asesores.

Está conformado por:

- 1) Datos correspondientes a la institución en donde se efectúa la evaluación.
- 2) Nombre del asesor. Aparece el asesor evaluado .
- 3) Calificación promedio obtenida. Es la calificación total promedio que el asesor obtuvo durante el período.
- 4) Número de alumnos que evaluaron. Total de alumnos que evaluaron.
- 5) Calificación promedio SUA. Corresponde al promedio que obtuvo el sistema abierto.
- 6) Nombre del factor. Se refiere al nombre de cada uno de los cinco factores.

**7) Calificación obtenida.** Corresponde a la calificación que cada factor obtuvo.

**8) Preguntas.** Corresponde a las preguntas que conforman cada factor con sus correspondientes por cientos obtenidos.

**1) DIVISION DEL SISTEMA DE UNIVERSIDAD ABIERTA  
RESULTADOS OBTENIDOS EN LA EVALUACION  
COMPRENDE EL PERIODO**

2) NOMBRE DEL ASESOR \_\_\_\_\_

4) No. ALUMNOS QUE EVALUARON \_\_\_\_\_

3) CALIFICACION PROMEDIO OBTENIDA \_\_\_\_\_

5) CALIFICACION PROMEDIO SUA \_\_\_\_\_

7) CALIFICACION OBTENIDA \_\_\_\_\_

6) FACTOR I. TRATO PERSONAL Y CUMPLIMIENTO \_\_\_\_\_

8) No. PREGUNTA

CALIFICACION OBTENIDA

3)  
11)  
15)  
19)  
23)  
29)  
31)  
38)\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

FACTOR II. CONOCIMIENTO Y DOMINIO DE LA ASIGNATURA \_\_\_\_\_

No. PREGUNTA

CALIFICACION OBTENIDA

4)  
20)  
25)  
27)  
30)  
35)  
37)  
38)\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**FACTOR III. EFICIENCIA AL RESOLVER DUDAS** \_\_\_\_\_

**No.PREGUNTA**

**CALIFICACION OBTENIDA.**

- 8)
- 16)
- 17)
- 21)
- 33)
- 40)

---

---

---

---

---

---

**FACTOR IV MOTIVACION AL ESTUDIANTE** \_\_\_\_\_

**No.PREGUNTA**

**CALIFICACION OBTENIDA.**

- 2)
- 5)
- 6)
- 7)
- 9)
- 12)
- 14)
- 24)
- 32)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**FACTOR V CRITERIOS PARA EVALUAR** \_\_\_\_\_

**No.PREGUNTA**

**CALIFICACION OBTENIDA.**

- 1)
- 10)
- 13)
- 18)
- 22)
- 26)
- 28)
- 34)
- 36)

---

---

---

---

---

---

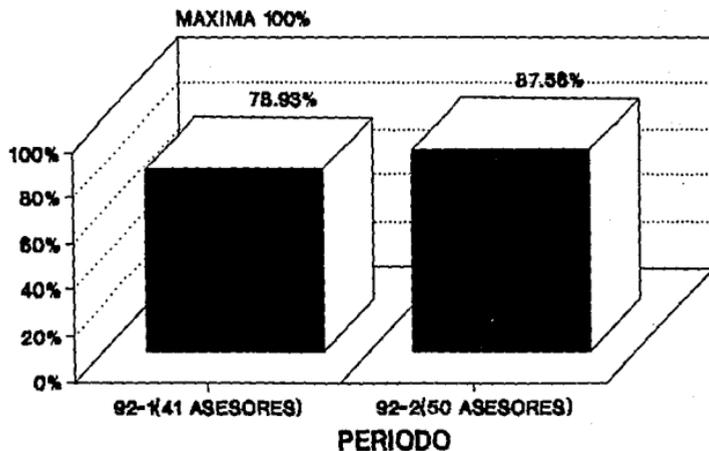
---

---

---

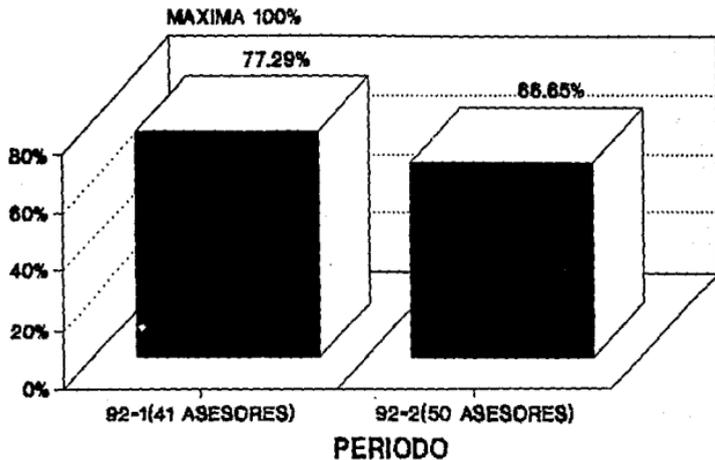
**Nota:** Es significativo mencionar que los formatos III, IV, V y VI se consideran como un complemento de los primeros I y II ya que en sí muestran la misma información con la diferencia de que ésta es más detallada. La finalidad de diseñar estos formatos es para dar una mejor interpretación de los resultados obtenidos. La otra forma de presentar los resultados, es a través de las gráficas las cuales se muestran en seguida. Estas gráficas corresponden al resultado obtenido por cada factor en ambos períodos.

**EVALUACION DE LOS ASESORES DEL SUA  
PERIODO 92-1 Y 92-2  
FACTOR I TRATO PERSONAL Y CUMPLIMIENTO**



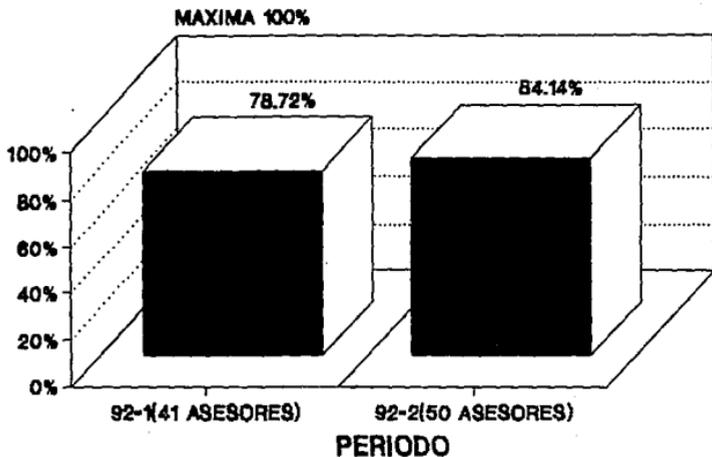
ESTOS RESULTADOS SE OBTUVIERON DE SUMAR  
LOS RESULTADOS DE TODOS LOS ASESORES  
POR FACTOR

**EVALUACION DE LOS ASESORES DEL SUA  
PERIODO 92-1 Y 92-2 FACTOR II  
CONOCIMIENTO Y DOMINIO DE LA ASIGNATURA**



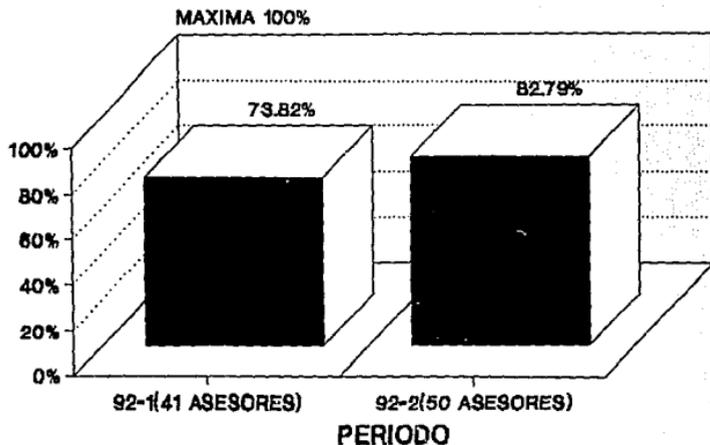
ESTOS RESULTADOS SE OBTUVIERON DE SUMAR  
LOS RESULTADOS DE TODOS LOS ASESORES  
POR FACTOR

**EVALUACION DE LOS ASESORES DEL SUA  
PERIODO 92-1 Y 92-2  
FACTOR III EFICIENCIA AL RESOLVER DUDAS**



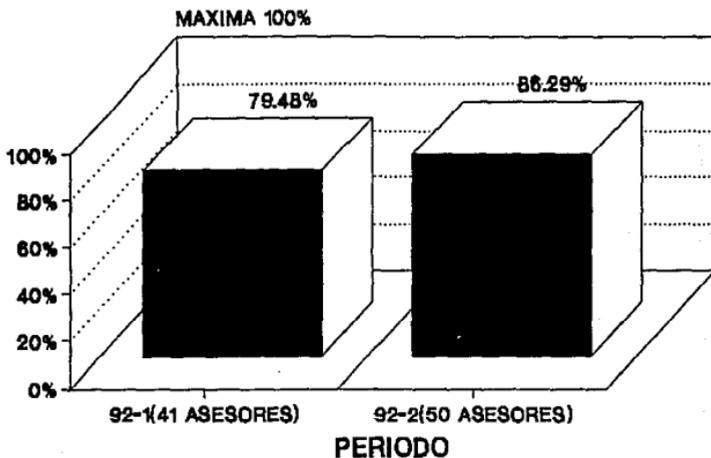
ESTOS RESULTADOS SE OBTUVIERON DE SUMAR  
LOS RESULTADOS DE TODOS LOS ASESORES  
POR FACTOR

**EVALUACION DE LOS ASESORES DEL SUA  
PERIODO 92-1 Y 92-2  
FACTOR IV MOTIVACION AL ESTUDIANTE**



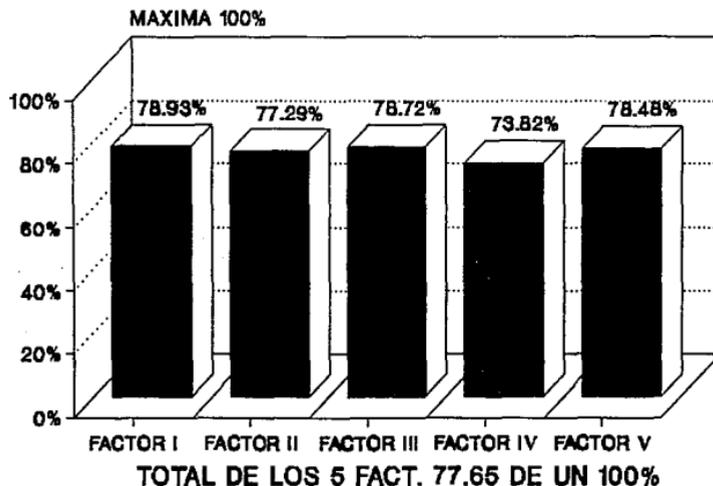
ESTOS RESULTADOS SE OBTUVIERON DE SUMAR  
LOS RESULTADOS DE TODOS LOS ASESORES  
POR FACTOR

**EVALUACION DE LOS ASESORES DEL SUA  
PERIODO 92-1 Y 92-2  
FACTOR V CRITERIOS PARA EVALUAR**



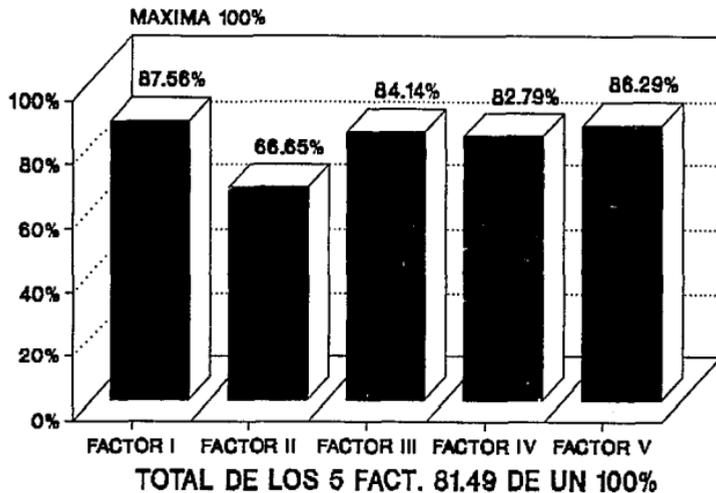
ESTOS RESULTADOS SE OBTUVIERON DE SUMAR  
LOS RESULTADOS DE TODOS LOS ASESORES  
POR FACTOR

## EVALUACION DE LOS ASESORES DEL SUA PERIODO 92-1



ESTOS RESULTADOS SE OBTUVIERON DE SUMAR  
LOS RESULTADOS DE TODOS LOS ASESORES  
POR FACTOR

## EVALUACION DE LOS ASESORES DEL SUA PERIODO 92-2



ESTOS RESULTADOS SE OBTUVIERON DE SUMAR  
LOS RESULTADOS DE TODOS LOS ASESORES  
POR FACTOR

## b. Interpretación de resultados (gráficas)

Para comenzar a interpretar las gráficas es importante hacer notar que los períodos evaluados fueron dos así como cinco factores en cada período.

Haciendo una comparación entre ambos períodos (92-1 y 92-2) se observa que cuatro de los factores presentan una mejoría de un período a otro siendo sólo uno el que disminuyó, este factor corresponde al conocimiento y dominio sobre la asignatura.

Estos resultados consideramos que podrían deberse a varias causas, las cuales se mencionan en seguida:

En el período 92-2 correspondiente a la segunda evaluación

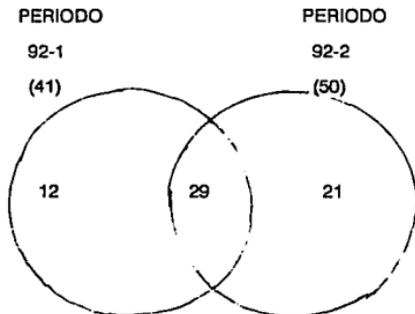
- ^ Aumenta el número de asesores evaluados
- ^ Aumenta el número de alumnos encuestados
- ^ Existe una mayor concientización por parte de los asesores
- ^ Existe mayor seriedad por parte de los alumnos, al contestar los cuestionarios
- ^ La nueva forma de aplicar los cuestionarios ya que ahora tiene su aplicación un carácter más formal.

Estas causas en realidad no dan una visión (respuesta) clara y concisa acerca de los resultados obtenidos en las gráficas por lo que se recurrió a hacer una revisión más detallada de estos mismos resultados (que aparecen en gráficas) pero ahora en los formatos diseñados para la división del SUA. Estos formatos presentan a cada uno de

los asesores que fueron evaluados en ambos períodos con su correspondiente calificación por factor y calificación total. Al revisar dichos formatos (Tanto del período 92-1 como del 92-2) se detectó que:

En el primer período se evaluaron a cuarenta y un asesores de los cuales para el segundo sólo permanecieron veintinueve, lo cual indica que:

Doce asesores que fueron evaluados en el primer período, para el segundo ya no se evaluaron, esto se puede presentar a través del siguiente diagrama.



Para comprender mejor este diagrama e interpretar de manera ya más concreta los resultados se elaboraron tres cuadros en donde:

1º Se listan los asesores que fueron evaluados en ambos períodos con su correspondiente calificación total.

2º El correspondiente a los asesores que en el período 92-1 fueron evaluados pero para el 92-2 ya no.

3º El correspondiente a los asesores que han sido evaluados por primera vez en el período 92-2.



CUADRO COMPARATIVO DE ASESORES  
EVALUADOS EN AMBOS PERIODOS LECTIVOS



NOMBRE DEL ASESOR	PERIODO 92-1	PERIODO 92-2	AUMENTOS Y DECREMENTOS
REYES SANCHEZ RODOLFO	40.47	71.86	31.39
OROICO TORRES JOSE BALTAZAR	53.71	80.64	26.93
SANCHEZ SUAREZ OSCAR	57.67	83.43	25.76
MEDINA VIRUEGA VERONICA	59.76	82.91	23.15
GONZALEZ LOPEZ SERGIO	39.41	61.97	22.56
NOLASCO GUTIERRES CARMEN	70.00	91.97	21.97
GUERRERO VERDEJO MARTHA	68.71	88.65	19.94
KURI SANTIAGO FERNANDO	40.24	59.82	19.58
CARRERON HERNANDEZ ADRIANA	83.39	93.58	10.19
GARCIA CASTRO JORGE	77.45	86.56	9.11
ARIAS PEÑA ARIEL GERARDO	84.19	92.86	8.67
HAGANA BRAVO MELCHOR	82.78	87.79	5.01
AGUIRRE MORTERA ANDRES	65.29	67.09	1.80
DEL VALLE CORDOBA EVA	88.87	89.57	0.70
MENDEZ MORALES JOSE SILVESTRE	85.66	66.88	-18.78
ASCENCIO VILLALOBOS NORMA LAURA	90.74	73.02	-17.72
PEREZ CAMARILLO JOSE ANGEL	76.91	61.66	-15.25
ZAMORA CONTRERAS CECILIA	98.47	84.43	-14.04
CASAS HERNANDEZ MA. ESTELA	87.37	79.04	-8.33
VAIQUEZ BUSTAMANTE RAFAEL	95.44	87.20	-8.24
ZALDIVAR ALFARO JOSE	91.38	84.29	-7.09
VITAL BORI SONIA	61.64	56.25	-5.39
MANRIQUE MENDOZA RICARDO	87.97	82.77	-5.20
SARIANA OLAVARRIA ENRIQUE	93.07	88.54	-4.53
AREVALO GUERRERO EDUARDO	98.45	94.03	-4.42
SAAVEDRA MONTAÑO RAFAEL	93.34	89.63	-3.71
HONROY GAMBOA LUIS PABLO	91.17	89.21	-1.96
VAIQUEZ ALFARO NATIAS	93.52	92.35	-1.17
RODRIGUEZ CASTELAN RAFAEL	88.13	88.05	-0.08
<b>SUMA TOTAL DEL PERIODO</b>	<b>2245.20</b>	<b>2356.05</b>	
	-----	-----	
<b>PORCENTAJE PROMEDIO POR PERIODO</b>	<b>77.42</b>	<b>81.24</b>	
	-----	-----	

En este cuadro aparecen los asesores que han sido evaluados en ambos períodos, observándose que de un período a otro quince disminuyeron su calificación y catorce la aumentaron.

Cabe destacar que de entre los asesores que mejoraron, la mayoría aumentó su calificación en un rango bastante considerable, es decir que de los catorce asesores nueve aumentaron en más de un 10% de su calificación total.

Por otra parte de los que disminuyeron su calificación total, fue por un porcentaje muy bajo salvo cuatro casos en los que la disminución alcanzó porcentajes de más de un 14% de su calificación total.



ASESORES EVALUADOS UNICAMENTE EN EL PERIODO 92-1

CALIFICACION PROMEDIO SUA \_\_\_\_\_

CALIFICACION PROMEDIO \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL ASESOR

ALVAREZ MELENDEZ IRMA	75.56
FELIX TAPIA FEDERICO	72.78
HERNANDEZ ALFIZAR JAVIER	95.27
HERNANDEZ FLORES JAVIER	83.38
LARA RUIZ JOSE	98.57
MEZA BADILO SALVADOR	22.13
MONTE Y RINCON GALLARDO MARIA EUGENIA	87.88
MORALES RANGEL MARTHA	87.26
NORIEGA GUTIERRES AGUSTIN	97.13
VALIENTE VALLEJO CAHILO	98.52
VELAZQUEZ LEIVA JOSE ALONSO	24.36
VILCHIS AGUILAR JESUS CARLOS	95.49

Este cuadro indica que los asesores que aquí aparecen ya no fueron evaluados en el siguiente período. Los resultados obtenidos demuestran una gran diferencia, ya que aparecen algunos de los asesores que han obtenido hasta ahora las mayores calificaciones así como las menores, aunque en definitiva hay que resaltar que los de menor calificación están en un 22 y 24% de calificación total (cinco factores).



PROFESORES EVALUADOS POR PRIMERA VEZ EN EL PERIODO 92-2

NOMBRE DEL ASESOR	CALIFICACION PROMEDIO OBTENIDA %
ALCANTAR FLORES MARTHA	88.98
AVILA TORIBIO	91.88
BALDEBAS BAUTISTA JUAN	86.05
BARNETCHE MONTERO ALICIA	86.62
BOLANOS ALONSO RAUL	60.48
CABALLERO VALDERRAMA MA. ISABEL	78.70
CERVANTES TERRELO ALBERTO	83.68
CRUZ FLORES MARIA DE LOURDES	82.23
ESPEJES SANCHEZ SILVIA	82.27
GARCIA VALVERDE PEDRO	79.14
HERNANDEZ GARCIA LUI MARIA	69.03
HESSELBANT JUAREZ RAMON EDGAR	88.38
HINOJOSA RIVERA LETICIA	81.28
MORCASITAS ESTEVEZ MARIA ELENA	72.55
MONTERO MONTIEL GABRIELA	83.50
MORALES CASTRO JOSE ANTONIO	87.65
RIOS SANDOVAL GERARDO	78.49
ROBLES TORRE MARTHA ELIZABETH	87.84
RODRIGUEZ SALDANA MARIA DEL CARMEN	93.58
TENORI SANCHEZ MARIA TERESA	67.48
VAZQUEZ TAPIA FEDERICO	86.06

A pesar de que estos asesores han sido evaluados por primera vez la calificación que han obtenido no está del todo mal salvo cuatro casos en los que su calificación total, oscila entre un 60 y 78%; mientras que los ocho restantes su calificación total está entre el 82 y 93% aproximadamente.

Con todo lo anterior se concluye que el aumento de calificación total (SUA) de un período a otro se puede deber a que:

\* Asesores que fueron evaluados en ambos períodos:

A pesar de que casi no hubo diferencias entre el número de asesores que aumentaron su calificación con los que la disminuyeron de un período a otro, es importante hacer mención que los que mejoraron lo hicieron la mayoría (9 de 14) en porcentajes considerables, en tanto que los que disminuyeron (10 de 15) lo hicieron en un porcentaje muy bajo. Esto no quiere decir que los asesores que hayan disminuido su calificación no sigan siendo buenos asesores.

\* Asesores evaluados por primera vez en el período 92-2

La mayoría (14 de 21) obtuvo calificaciones aceptables salvo dos casos en los que oscilaron en porcentajes del 60 al 68%, esto puede indicar que por ser evaluados por primera vez en este sistema (SUA) hacen todo lo posible por desempeñarse de acuerdo a lo que en sí es el sistema.

\* Asesores evaluados únicamente en el primer período.

Lo único que aquí se puede mencionar es el hecho de que en este grupo de asesores aparecen dos que obtuvieron la calificación más baja durante ambos períodos, lo cual indica que como para el segundo período ya no se evaluaron permitieron que el promedio total del SUA no bajara.

Ya para finalizar, otro aspecto importante que había sido tocado al inicio de este punto (interpretación de gráficas) es el hecho de que todos los factores habían aumentado de un período a otro, a excepción del factor II Conocimiento y Dominio de la Asignatura, suponemos que esto se puede deber a que:

\* Como es un índice alto de asesores nuevos (20 de 50) para el período 92-2 no tienen experiencia o desconocen la forma adecuada de impartir sus asignaturas

\* Por otra parte considerando a los asesores que ya han estado en el sistema, podría ser que precisamente en el período de efectuarse la evaluación estos asesores impartieron una asignatura que antes no habían dado, lo cual provocó resultados como calificaciones bajas en el dominio de la asignatura.

## **CONCLUSIONES:**

Después de dar por terminada esta investigación el equipo concluyó lo siguiente:

1. La Administración es una ciencia que por su naturaleza y características es sin discusión alguna indispensable en cualquier tipo de organización, siendo una organización de carácter educativo la base de nuestro estudio. Cabe destacar que para realizar una buena investigación hicimos uso de la administración a través del proceso administrativo, ya que se planeó, organizó, dirigió y controló una serie de elementos durante todo el estudio.

2. El hacer uso de una metodología para llevar a cabo una investigación es signo de una buena planeación y organización, y si esta investigación está realizada para lograr un título, es razón más que suficiente el hacer uso de dicha metodología que le da un fundamento y seguimiento lógico.

3. Los sistemas abiertos o la enseñanza abierta han sido desde hace algunos años una forma de enseñanza importante en distintos países e instituciones, así como lo ha sido en México y en la UNAM y dentro de ésta en algunas facultades como la FCA, sin embargo es importante resaltar que en ésta:

A. No hay una reglamentación oficial de evaluación para asesores SUA.

B. Se considera al SUA como un complemento del escolarizado.

4. El hecho de no contar con un sistema de evaluación ha provocado aspectos negativos para el SUA, ya que los asesores no se preocupaban por actualizarse, por preparar sus asignaturas, por tomar cursos, llegar puntuales a sus asesorías, etc.

5. La experiencia de dos semestres en los cuales se aplicaron evaluaciones a los asesores comprobó el hecho de que es necesario un sistema de evaluación, ya que los datos obtenidos en ambos semestres fueron de interés relevante puesto que con ello se detectaron aciertos y fallas en los asesores que quizá hubieran pasado desapercibidas si no se contara con este sistema de evaluación.

6. Por otra parte interesante resultó la respuesta de los alumnos y asesores, ya que para la segunda evaluación los estudiantes tomaron con más seriedad su papel como evaluadores de sus asesores mientras que los asesores se sintieron motivados por mejorar así como estuvieron a la expectativa de conocer sus resultados.

7. De acuerdo a los resultados obtenidos en las dos pruebas piloto se puede mencionar que:

A. La calificación promedio del SUA ha mejorado de un período a otro (de 77.65% a un 81.49%) es decir que tuvo un incremento del 3.84%. Estas calificaciones promedio según la escala Jafa colocan al SUA como un buen sistema. Es de esperarse que siga mejorando en los próximos períodos lectivos.

B. A pesar de que la calificación promedio del SUA es aceptable, es importante mencionar que se detectaron asesores con calificaciones totales muy bajas,

colocándolos en una escala de regulares, asimismo se distinguieron asesores excelentes ya que obtuvieron calificaciones de más del 90%.

Esto nos lleva a la conclusión de acuerdo a los resultados del instrumento que existen tanto buenos como malos asesores, aunque por el promedio total del Sistema se demuestra que hay un mayor número de los primeros.

8. El resultado sorprendente de un período a otro fue la disminución considerable del factor II dominio de la asignatura que como ya se ha mencionado en la interpretación de los resultados se puede deber a varias causas, siendo una de ellas la existencia del número de asesores nuevos (20 de 50) que para el período 92-2 fueron evaluados.

## RECOMENDACIONES

Después de las conclusiones, algunas recomendaciones que nos atrevemos a hacer son:

1. La evaluación es tan importante en la docencia como en todas aquellas actividades en que sea preciso emitir juicios, ya que es conveniente y necesario para la toma de decisiones.

2. Es necesario establecer un sistema que permita medir (evaluar) el desempeño de los asesores del Sistema abierto no sólo de la FCA, sino de toda la UNAM. Sin embargo, después de haberlo aplicado en dos ocasiones para su correcto funcionamiento se recomienda:

A. Darle al sistema de evaluación, todo el apoyo necesario con el objeto de que se institucionalice su aplicación

B. Seguir evaluando semestre a semestre a los asesores para el mejoramiento del sistema

C. Comparar la evaluación reciente de cada asesor con su evaluación anterior, con el objeto de ver si éste ha mejorado o no, o en su caso conocer si sigue constante (hay que considerar que en la mayor parte de los casos el asesor al cambiar de un semestre a otro, no asesora la misma asignatura por lo que puede tener amplio conocimiento de una asignatura, y en otras, aunque sea de la misma área no las domina)

D. Analizar los factores en los que la mayor parte de los asesores obtuvieron una calificación baja, para que se haga una junta con ellos y de ser necesario se les capacite (cursos de actualización etc..)

E. Motivar a los asesores mejor evaluados, por medio de un reconocimiento, el cual puede ser desde una carta firmada por el jefe de la división agradeciendo su excelente esfuerzo y su contribución al sistema o bien un estímulo económico

F. Informar a los asesores del resultado de su evaluación, ya que esto puede motivarlos a que busquen su mejoramiento

G. Tomar en cuenta al sistema para la toma de decisiones, en lo que se refiere a la contratación de asesores, es decir, contratar a aquellos que en la escala Jafa tengan un rango óptimo de acuerdo a las necesidades del sistema

H. Tomar en cuenta las evaluaciones obtenidas para dar definitividades a los asesores, con el objeto de evitar una constante rotación de personal (aunque consideramos que este tema es objeto de otra investigación).

## BIBLIOGRAFIA

ALVAREZ Anguiano, Jorge, Apuntes de Auditoría Administrativa, México, FCA-UNAM, 1987.

ARIAS Galicia, Fernando, Administración de Recursos Humanos, México, Trillas, 1990.

ARIAS Galicia, Fernando, Introducción a la técnica de investigación de ciencias de la investigación y del comportamiento, México, Trillas, 1986.

BAENA, Guillermina, Instrumentos de Investigación. Tesis Profesionales y Trabajos Académicos, México, Editores unidos mexicanos, 1991.

BERENSON, Mark L., y David M. Levine, Estadística para Administración y Economía, México, Interamericana, 1985.

CESAR, Margarita, Bases de la Evaluación Educativa, México, Porrúa, 1974.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Trillas, 1992.

ECHIBURU Lobos, E., Evaluación de Profesores por los Estudiantes 1974 -1975, México, Universidad Autónoma de Chapingo, 1975.

HERNANDEZ y Rodríguez, Sergio Jorge, Administración de Personal, México, 1982.

GRADOS, Jaime, A.y otros., Calificación de méritos: Evaluación de la conducta laboral, México, Trillas, 1990.

GONZALEZ Casanova, Pablo, Universidad Nacional Autónoma de México, México, UNAM, 1983.

JARA Arancibia, Carmen, y Michelle Arita Ramírez, Información de los tutores del SUA de la UNAM, México, UNAM, 1990.

KOONTZ, Harold, y Heinz Weihrich, Administración, México, McGraw-Hill, 1990.

KOONTZ, Harold, Evaluación de ejecutivos, Buenos Aires, Argentina, Ateneo, 1976.

LA BELLE, Thomas J., Educación no formal y cambio social en América Latina, México, Nueva Imagen, 1980

MACKENZIE, Norman, y otros, Enseñanza abierta: sistema de enseñanza postsecundaria a distancia, México, UNESCO, 1979

Manual de organización del Gobierno Federal 1969-1970, México, Secretaría de la Presidencia, Comisión de Administración Pública, Palacio Nacional, 1970.

MENDENHALL, William, y otros, Estadística matemática con aplicaciones, México, Iberoamericana, 1986.

MENDEZ Morales, José Silvestre, y Rafael Rodríguez Castelán, Información básica para el estudiante SUA, folleto informativo, México, FCA-UNAM, 1991.

MILLER, Irwin, y John E. Freund, Probabilidad y Estadística para Ingenieros, México, Prentice-Hall, 1989.

NAVA Díaz, Arturo, "Opción educativa en México, Trayectoria y Perspectivas" Reflexiones, México, 1988

NEGRETE López, Thelma, y Paz Reyes Calderón, Estudio comparativo del aprovechamiento académico en alumnos sua, México, Twsis para obtener el título de lic. en Psicología, UNAM, 1988

NUÑEZ Garfias, Miguel Angel, Sistema de Enseñanza Abierta: Nivel Superior, México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Tesis para obtener el título de Lic. en Psicología, UNAM, 1984.

PRAWDA, Juan, Logros, inquietudes y retos del futuro del Sistema Educativo Mexicano, México, Trillas, 1989

Revista Reflexiones, 1988.

RIOS Szalay, Adalberto, y Andrés Paniagua Aduana Orígenes y Perspectivas de la Administración, México, Trillas, 1988

RODRIGUEZ Valencia, Joaquín Administración Moderna de Personal, México, Ecasa, 1991

ROJAS Soriano, Raúl, Guía para realizar investigaciones sociales, México, UNAM, 1982

ZORRILLA Arena, Santiago, y Miguel Torres Xammar, Guía para elaborar la tesis, México, Interamericana, 1985.

ZORRILLA Arena, Santiago, Introducción a la Metodología de la Investigación, México, Océano, 1984.



**ANEXO**

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION  
DIVISION DE PERFECCIONAMIENTO ACADEMICO  
INVENTARIO DEL COMPORTAMIENTO DOCENTE (I. C. D.)

El presente instrumento tiene como objetivo proporcionar al profesorado una retroalimentación periódica que le permitirá perfeccionar su práctica docente y elevar el nivel académico. Semestre a semestre se viene aplicando a los estudiantes de la Facultad, siendo la División de Perfeccionamiento Académico la responsable de la aplicación de la encuesta, por lo que le rogamos conteste los enunciados según lo señala el ejemplo adelante.

Los enunciados contienen conductas descriptivas de los profesores. Seleccione en su hoja de respuestas el porcentaje, aproximado de veces que el profesor las realiza cuando es necesario o se presenta la ocasión de acuerdo a la siguiente escala:

1	=	0	a	20% de veces
2	=	21	a	30%
3	=	31	a	40%
4	=	41	a	50%
5	=	51	a	60%
6	=	61	a	70%
7	=	71	a	80%
8	=	81	a	90%
9	=	91	a	100% de veces

por ejemplo:

Cuestión  
- Fuma en clase

Hoja de respuestas  
[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] [8] [9]

- Cuando un alumno pregunta algo,  
responde sin mofarse

[1] [2] [3] [4] [5] [6] [7] [8] [9]

Aquí el alumno que respondió indicó que el profesor fuma aproximadamente entre 61 y el 70% de las clases, y que prácticamente siempre que alguno de sus compañeros plantea una pregunta, el profesor contesta sin hacer burla del estudiante.

De la 46 a la 50 conteste solo SI o NO con 1 o 2 respectivamente

Las respuestas son anónimas y le rogamos conteste con toda sinceridad.

- 1) Pone casos que obliga al estudiante a hacer un análisis de la situación y a tomar decisiones.
- 2) Alaba a los alumnos cuando tienen aciertos.
- 3) Inicia la clase a la hora señalada.
- 4) Trae materiales para exponer su clase (revistas, folletos, películas, acetatos, etc).
- 5) Llega a más tardar dentro de los 15 minutos después de iniciarse la hora de clase.
- 6) Propicia la participación de los alumnos.
- 7) Las clases siguen el orden establecido en el programa.
- 8) Comenta las perspectivas que tiene la profesión en un país como el nuestro, cuando se presenta la ocasión.
- 9) Evita estar viendo constantemente sus apuntes.
- 10) Deja al grupo con las ideas claras respecto al tema, evitando enredarse con las explicaciones.
- 11) Explica el plan de trabajo de ese día al empezar la clase, incluyendo los objetivos a lograr.
- 12) Analiza los problemas planteados por los alumnos.
- 13) Explica la responsabilidad social de la profesión, cuando hay oportunidad.
- 14) Trata cada uno de los programas del tema con la extensión señalada en el mismo.

- 15) Escucha, sin interrumpir, cuando un alumno contesta una pregunta que le hizo.
- 16) Asigna trabajos de investigación al alumno.
- 17) Mantiene la disciplina, sin permitir libertinaje, aún cuando no muestra demasiada rigidez.
- 18) Felicita a quienes obtienen buenas calificaciones en los exámenes parciales.
- 19) Para las evaluaciones parciales toma en cuenta todas las condiciones que se presentaron en el semestre.
- 20) Forma equipos de trabajo para fomentar el compañerismo entre los alumnos, tanto en clase como en las tareas.
- 21) Analiza la relación del tema de la clase con el resto del programa.
- 22) Se muestra accesible con los alumnos.
- 23) Después de exponer el tema hace un resumen del mismo.
- 24) Avisa con anticipación cuando va a faltar.
- 25) Rompe los momentos monótonos con un chiste.
- 26) Organiza las actividades de ese día, evitando titubeos o imprecisiones en cuanto a lo que se va a hacer.
- 27) Forma equipos de investigación entre los alumnos.
- 28) Avisa si va a llegar tarde un día.
- 29) Al tratar los temas los ejemplifica en el campo de acción de la carrera.

- 30) Habla con cordialidad y afecto.
- 31) Antes de terminar la clase, indica los temas de la siguiente para que se ve a como se ligan.
- 32) Califica sólo sobre los temas vistos en clase.
- 33) Proporciona respuestas correctas a los alumnos sin rodeos, cuando éstos le preguntan algo.
- 34) Mantiene activo al grupo todo el tiempo con ejercicios, preguntas, juega, etc..
- 35) Señala los errores en los que uno puede caer en la vida profesional si no sigue lo que se está señalando.
- 36) Aclara los términos poco comunes en el lenguaje del estudiante o que tienen un significado especial en la materia.
- 37) Platica sobre algún problema surgido en el ejercicio profesional, y que se pueda resolver con el tema que se está tratando.
- 38) Atiende cualquier pregunta de los alumnos y la contesta directamente, sin rodeos.
- 39) Entrega las calificaciones el día que las promete.
- 40) Al llegar al salón de clases, saluda a los alumnos.
- 41) Realiza mesas redondas con los propios alumnos cuando el tema se presta.
- 42) Acepta cualquier aportación por parte de los alumnos para complementar su exposición.
- 43) Al iniciar el semestre se pone de acuerdo con los alumnos sobre la forma de evaluar.
- 44) Sigue las normas fijadas, aunque con cierta flexibilidad.

- 45) Evita hacer mofa de los alumnos cuando están equivocados.
- 46) Toma en cuenta exámenes, prácticas, trabajos de investigación y participación en clase al dar las calificaciones parciales.
- 47) Realiza evaluaciones periódicas.
- 48) Acepta convivir con los alumnos fuera de clase cuando lo invitan a reuniones, encuentros deportivos, etc..
- 49) Logra que el estudiante quiera saber más de la materia.
- 50) Trata todos los temas del programa.