

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN
NICOLAS DE HIDALGO

FACULTAD DE CONTADURIA Y CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS

“LA CALIDAD EN LA EDUCACION EN EL
INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR
P’URHEPECHA”

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACION DE
EMPRESAS

PRESENTA

JAIME APOLINAR MARTINEZ ARROYO

DIRECTOR DE TESIS

Dr. JOEL BONALES VALENCIA

MORELIA MICHOACAN SEPTIEMBRE DE 2007

Dedicatorias

A mi Dios y señor JESUCRISTO

A mi Padre y a mi Madre

A mis Hermanos y Hermanas

A mis sobrinos Y sobrinas

A mi esposa Fidalma y a mi hija Grecia.

Al Profesor Mario de la Vega y la Maestra Luz Elva Paredes.

Gracias por su amor incomparable y su apoyo incondicional.

Especial agradecimiento a mi amigo y director de tesis al Dr. Joel Bonales Valencia

Y a mi amigo Dr. Javier Chávez Ferreiro.

Gracias.....

Jaime Apolinar Martínez Arroyo.

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 total de personas encuestados	pág. 88
Tabla N° 2 Variables utilizadas en la investigación	pág. 89
Tabla N° 3 Formación profesional del personal docente de la Licenciatura en administración.	pág. 96
Tabla N° 4 Formación profesional del personal docente de Ingeniería Industrial.	pág. 96
Tabla N° 5 Formación profesional del personal administrativo	pág. 97
Tabla N° 6 Evaluación de la infraestructura bibliotecaria	pág.100
Tabla N° 7 Evaluación de la infraestructura computacional	pág.102
Tabla N° 8 Evaluación de la infraestructura física	pág.105
Tabla N° 9 Escala de medición de acuerdo al grado académico	pág.110
Tabla N° 10 Planta docente de la licenciatura en administración	pág.111
Tabla N° 11 Planta docente de Ingeniería Industrial	pág.112

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Clasificación del personal por género de la Licenciatura en administración	pág. 95
Cuadro N° 2 Clasificación del personal por género de Ingeniería Industrial	pág. 95
Cuadro N° 3 Clasificación por género del personal docente Y Administrativo	pág. 95

LISTADO DE SIGLAS

ABIES Asociación de Bibliotecarios de Instituciones de Enseñanza Superior y de Investigación

ANUIES Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior

CACECA Consejo de la Acreditación en la Enseñanza en la Contaduría y la Administración

CENEVAL- Centro Nacional de Evaluación.

CIIES Comités Interinstitucionales de Evaluación de Educación Superior.

CNPIE Comisión Nacional para el Planeamiento Integral de la Educación.

CONACYT Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

CONAEVA Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior.

CONPES Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior.

COPAES Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A.C.

DGIT Dirección General de Institutos Tecnológicos.

EFQM Fundación Europea para la Gestión de la Calidad.

FOMES Fondo para la Modernización de la Educación Superior.

ICED Consejo Internacional de Desarrollo Educativo.

IES Instituciones de Educación Superior.

IPN Instituto Politécnico Nacional.

ISO Internacional Organization for Estandarization.

ITESM Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.

ITSP Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha.

MCE Movimiento de Cooperación Educativa.

NEF New Education Fellowship.

OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

PISA Programa Internacional para el Seguimiento de los Conocimientos de los Alumnos.

PNE Plan Nacional de Educación.

PNES Plan Nacional de Educación Superior.

PROIDES El Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior.

PROMEP Programa del mejoramiento del profesorado de la educación superior.

PRONAES Programa Nacional de Educación Superior.

RNSTP Reviews of National Science and Technology Policy.

SEP Secretaria de Educación Pública.

SIN-Sistema Nacional de Investigadores

SINAPEES Sistema Nacional de Planeación Permanente de la Educación Superior.

SUPERA Superación del Personal Académico.

UAB Universidad Autónoma de Barcelona.

UAM Universidad Autónoma Metropolitana.

UN Naciones Unidas.

UNAM Universidad Nacional Autónoma de México.

URSS Unión de Repúblicas Soviéticas Socialistas.

USIS Servicio de Informaciones de los Estados Unidos.

WB Banco Mundial

RESUMEN

Con el propósito de contribuir al mejoramiento del proceso educativo de nivel superior que se lleva a cabo en el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha, se realizó esta investigación de índole evaluativo, nominada: la calidad en la educación en el instituto tecnológico superior p'urhepecha.

El instituto se encuentra ubicado en Cherán Michoacán el cual inició labores en Octubre de 2000, este centro de estudios tiene una matrícula de un poco más de 300 alumnos distribuidos en las carreras que se ofertan, Licenciado en Administración con un 73% de la matrícula e ingeniería Industrial con 27% del alumnado.

El interés de esta investigación radicó en evaluar la calidad educativa en este plantel, tal y como se presenta en un tiempo determinado, sin manipular las variables independientes. Con la finalidad de proponer alternativas para la optimización de recursos, por ello, este trabajo quedó enmarcado en una investigación transversal descriptiva.

Utilizándose para esta evaluación, el modelo del departamento de Pedagogía aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona, estableciéndose para tal efecto las variables a utilizar. Así también se emplearon los estándares de Caceca para realizar la evaluación.

Esta investigación se realizó con el fin de determinar la relación funcional de las variables existentes en la calidad en la educación de la institución objeto de estudio. Tiene como uno de sus objetivos esenciales propiciar el análisis de resultados, llegar a conclusiones y dar sugerencias respecto al tema que se estudia.

Al iniciar esta investigación surgieron cuestionamientos, tales como:

¿Cuáles son las variables que más impactan la calidad en la educación en los ITDM?, ¿cómo afectan estas variables la calidad de la educación en esta institución?

En este análisis se aplicaron cuestionarios al personal docente y administrativo y a los alumnos, para contar con la percepción de los mismos sobre la calidad educativa en el plantel.

Una vez capturada la información se procedió a revisar el comportamiento de cada variable. Consecuentemente, se incorporaron los datos al sistema SPSS (paquete estadístico), de donde se obtuvieron indicadores para analizar el impacto de las variables a la calidad educativa en este plantel.

Finalmente se llegó a varias conclusiones, así como también se realizaron varias propuestas como alternativas de mejoramiento a la calidad educativa en ese plantel.

INTRODUCCION

Es difícil definir el concepto de educación porque la palabra "educación" se emplea de múltiples maneras. En su aplicación más común equivale a asistir a la escuela y trae a la mente toda la gama de actividades que se llevan a cabo en jardines de infancia, escuelas, colegios superiores, institutos y universidades. En este sentido, su significado es vago, puesto que designa cualquiera de las diversas clases de aprendizaje, desde la adquisición de habilidades específicas, como los que reportan en la capacitación profesional, hasta las formas más abstractas y simbólicas del conocimiento que tienen poca aplicación práctica y se adquieren por su propio valor intrínseco. Además, en este contexto, la educación se puede referir también a lo que hacen en realidad los alumnos en cualquier escuela, independientemente de lo que aprendan, podríamos decir en este sentido que la educación también implica actitudes, creencias y valores que se aprenden a través de la participación en la vida social en la escuela. No obstante, esto es sólo parte del concepto. Podemos decir también que la vida enseña, y en tal sentido solemos indicar que si las actividades escolares son educativas, también existen otras semejantes fuera de la escuela que en un modo u otro influyen en nosotros. Pero, una vez más, son ideas semejantes las que se manejan. La vida en el ambiente social exterior a la escuela constituye educación "latente" donde se aprende conocimientos, actitudes y pericias, que se nos presiona para que adquiramos y podamos participar de manera efectiva en la vida social de nuestro ambiente. Aquí, pues, educación designa el proceso general por el cual aceptamos las metas y valores de nuestra sociedad, y por esta razón podemos decir que la educación es un proceso que dura toda la vida. No nos interesa restringir el término a las actividades de las instituciones de tipo escolar, y por lo mismo, cuando nos referimos al proceso de la escolaridad como educación "informal". Esta última connotación se aplica porque la influencia del ambiente, nos llega generalmente a través de encuentros directos con situaciones específicas que suceden más o menos al azar, y no en una secuencia fija planeada, como sucede en la escuela. Sin embargo, cada uno de estos dos campos no está centrado en sí mismo y por lo tanto la socialización tiene lugar tanto dentro de la escuela como fuera de ella.

Ahora bien, todas las sociedades llevan esto, pero cada una por diversos medios y esta diversidad es la que causa las variaciones en la cultura. Algunas sociedades se conforman con esto, de manera que la educación queda limitada más o menos al proceso de la socialización que se adquiere mediante medios formales e informales. Sin embargo, no se agota aquí el significado del término, puesto que si la educación es equivalente a la socialización, se trata de una actividad muy conservadora. En la historia intelectual de nuestra propia sociedad que genéricamente se denomina occidental (porque sus orígenes radican en Europa occidental, a la caída del Imperio Romano), tal concepción ha sido criticada desde siempre por su estrechez y se le critica que no proporciona metas más amplias al hombre. Por lo tanto, la civilización occidental ha ideado un tercer nivel de significación del término educación que abarca los procesos de la educación formal e informal que hemos señalado como dos procesos necesarios, pero esboza un tipo más ideal y elevado de logros.

Ninguna sociedad puede ser totalmente conservadora y mantener la educación como una actividad meramente socializante, si quiere sobrevivir debe aceptar cierto grado de aceptación a las diversas circunstancias. Por lo tanto, cabe distinguir dos aspectos necesarios en cualquier cultura. La conservación y la creatividad. Cuando hablamos de una sociedad estática o primitiva nos referimos a aquélla donde predominan las prácticas conservadoras, mientras que las creativas se mantienen en un mínimo y se adoptan con grandes esfuerzos. Por el contrario, una de las características más importantes de las sociedades avanzadas es su preocupación por procurar que haya creatividad e intercambio y reconocimiento del ideal de la humanidad en sí, y del potencial humano por superarse, independientemente de las presiones sociales. La sociedad occidental, de modo particular, se ha ufanado siempre de su interés por la creatividad, y de hecho su historia intelectual es una búsqueda continua de límites e intentos por superarlos. Esto ha dado pie al ideal de la vida de la aventura intelectual, de manera que nuestra civilización aprecia mucho a quienes se dedican a producir nuevas ideas, nuevos conceptos e innovaciones de todo tipo, Si todo ello se puede transferir a aplicaciones prácticas que reporten beneficios a la sociedad, tanto mejor. Por supuesto esto no quiere decir que todas las personas de la civilización occidental han participado en

este proceso de la empresa creadora, por el contrario, ha sido obra más bien de una reducida minoría, mientras que la mayoría no ha participado de manera significativa. Así llegamos al concepto de educación como percatación y curiosidad intelectual. Por todo lo que ocurre en la tierra y la consiguiente búsqueda por satisfacer tal curiosidad. Mediante la educación tomada en este sentido, el hombre puede ir más allá de sus limitaciones que las prácticas conservadoras imponen al pensamiento y a la acción, el concepto de educación se amplía de su connotación de socialización a la idea de trascendencia. Entendemos por ésta que la educación en su sentido más ideal nos proporciona una visión más amplia, que trasciende los lindes de nuestra sociedad. En realidad este proceso es independiente de las instituciones, aunque siempre ha sido considerada como la meta más alta de la escuela, en sentido genérico, y de hecho desde el tiempo de los antiguos griegos hasta el presente, se ha intentado alcanzar esa meta mediante el proceso formal de la educación.¹

En años recientes los estudios sobre educación han tendido a ocupar un lugar crecientemente relevante dentro de la sociedad mexicana. Vivimos en cierto sentido una auténtica renovación en la educación pero esta, es, propuesta por gente directamente involucrada con la misma, como maestros e investigadores, un hecho que resulta importante mencionar es que durante los años de 1940 y 1970 la investigación educativa prácticamente no existió y esta se redujo a algunos esfuerzos aislados y meritorios, más sin embargo a pesar de eso el sistema educativo mexicano experimentó una formidable expansión escolar, aunque este como lo reconocerían las propias autoridades educativas fue de un crecimiento vegetativo, dominado por la inercia de las rutinas y hábitos consagrados por las tradiciones en el seno del mundo escolar y, por lo mismo, tuvo permanentemente clausurada la perspectiva de la innovación.

En la creciente actualidad de los estudios educativos no es, sin embargo un hecho meramente circunstancial. En realidad, las sociedades modernas renuevan su fe en la educación cuando se descubren sumidas en alguna crisis, tal como es nuestro caso.²

¹ Bowen James Hobson R. Peter. Teorías de la educación pag. 11

² Guevara Gilberto. De Leonardo Patricia. Introducción a la teoría de la educación pag. 9

La crisis educativa en México se expresó, de entrada, como un malestar interno del sistema educativo social, cuyo primer signo inequívoco fue la insurgencia del magisterio en los años 60, la rebelión de los estudiantes universitarios y politécnicos mostraron tangiblemente que el pacto que había dado sustento al proyecto educativo lanzado por el Estado se estaba desmoronando. La disidencia estudiantil fue sofocada por la violencia, pero no así la disidencia del magisterio la cual se encuentra presente hasta nuestros días, el pacto social que daría solidaridad interna al esfuerzo educativo de la nación no ha logrado restablecerse.

Asociado a esta desarticulación de las fuerzas sociales de la educación se encuentra el reconocimiento tácito o explícito que se ha hecho de las limitaciones internas del proyecto educativo en México.

El fracaso de la educación como instrumento de promoción social y como para democratizar a la sociedad, la derivación del sistema federal en un sistema excesivamente centralizado, la subordinación pasiva del sistema escolar y la ausencia de fines sociales específicos de carácter nacional y democrático que orienten la acción educativa, la casi indiscriminada libertad con que se ha expandido y diversificado la red privada de instituciones educativas, la uniformización burocrática del currículum.

Estos problemas se asocian a otros de carácter meramente instrumental, pero no menos graves, como son, la burocratización y el carácter corporativo y clientelar con los que opera el sistema educativo, la ausencia de una planeación para innovar y poner la educación al servicio del proyecto nacional, la ausencia de un programa vigoroso y eficaz de formación de profesores, la nula retroalimentación entre los distintos niveles y campos del sistema educativo, una permanente obsolescencia de los contenidos, la ausencia de criterios prospectivos que tiendan a preparar a las nuevas generaciones para afrontar las exigencias cognoscitivas y morales de la sociedad futura, el pragmatismo estrecho que ha dado fundamento a la educación técnica, etc.,etc. En síntesis, muchos mexicanos nos preguntamos si la educación nacional está efectivamente contribuyendo a construir la sociedad moderna, democrática e independiente que el pueblo desea construir o si, por lo contrario, el esfuerzo educativo nacional, por los equívocos de quienes lo

dirigen o la inercia de las contradicciones estructurales del sistema social, se esta diluyendo en un mero efecto entrópico.³

Son muchos los problemas que en materia de educación nuestro país tiene, es evidente que algunos, son más apremiantes que otros y que estos pueden ser clasificados en función del grado de coherencia con la presente definición de educación.

“La educación es un proceso deliberado mediante el cual se transmiten valores, actitudes y habilidades para pensar y aprender”.⁴

Resulta innecesario mencionar que la capacidad de generar riqueza, es decir, la productividad personal, está en proporción directa, si no es que exponencial, al nivel de educación y capacitación de cada individuo. Con las debidas excepciones en ambos sentidos, son las personas con mayores niveles educativos las que obtienen los mayores ingresos, las que crean mayor riqueza.

Por lo tanto, el primer paso, y aunque éste no tenga efectos en el plazo inmediato, es dar un fuerte impulso a la educación. No hay atajos, no hay alternativas. Los mexicanos debemos elevar el nivel de educación, sobre todo el de las mayorías. Se requiere más y mejor escolaridad, de lo contrario no habrá avances significativos. La falta de educación produce pobreza, insatisfacción, frustración y compromete la paz social. Si bien este esfuerzo se entiende como una mejora cuantitativa y cualitativa en materia escolar, también hay que señalar que se requiere un reenfoque en lo que respecta en educación superior. No todo el mundo debe ni puede hacer una carrera universitaria así que bajo este matiz el tema de la educación superior en México es el problema número uno a resolver.⁵

En la primera parte de esta tesis, se plantean los antecedentes, la problemática a investigar y la justificación del tema de investigación.

³ Guevara Gilberto, De Leonardo Patricia. Introducción a la teoría de la educación pag. 11

⁴ Roger Díaz de Cossío, Una mirada a la educación mexicana pagina ,41

⁵ Servitje S. Roberto. Tres fundamentos de la productividad. Educación, Tecnología y Participación pagina 51

Pensamiento de la educación

Esta claro que la educación es consustancial con las sociedades humanas y que existe en todas ellas, hasta el punto de que no puede concebirse una sociedad sin prácticas educativas. Esto se debe a que, el ser humano nace con un conjunto de disposiciones y de potencialidades muy generales pero que necesitan ser satisfechas por el ambiente. Cada sociedad tiene sus propios fines, educar y ser educado son componentes esenciales de la naturaleza humana, aunque varíen los contenidos y, como decimos, cada sociedad, y generalmente cada individuo dentro de la misma, los ejercita de manera muy precisa de acuerdo con los objetivos sociales, aunque no los conozca explícitamente y nunca se haya planteado que existan.

A lo largo del siglo XX la reflexión sobre la escuela ha ido unida a numerosas experiencias educativas que han tenido un éxito mayor o menor. Pero la educación puede considerarse como una institución permanentemente en crisis, en la que los participantes, los responsables y el medio social consideran que es necesario introducir reformas continuamente, sin que se consigan, a pesar de ello, los objetivos deseados. En la escuela los alumnos reciben sobre todo lo que el lógico y filósofo inglés A. N. Whitehead, que se ocupó también ocasionalmente, pero de forma aguda y con profundidad, de la educación, denominó “ideas inertes”, que describe como “ideas que la mente se limita a recibir, pero que no utiliza, verifica o transforma en nuevas combinaciones, los alumnos reciben los conocimientos escolares como verdades reveladas y absolutas que hay que incorporar pasivamente pero que no necesitan ser elaboradas ni aplicadas, o contrastadas con la realidad.

Así pues, podemos interpretar que el tipo de enseñanza que se proporciona en la mayoría de las escuelas, incluidas las de los países más desarrollados, tiene como objetivo la producción de individuos sumisos y contribuye al mantenimiento del orden social, es en muchos aspectos una preparación para el trabajo dependiente y alienado, por lo que limita los cambios sociales y constituye un freno al potencial creativo de los individuos. Lo que produce es una raza de ejecutantes sumisos, que pueden contribuir poco al cambio social, tarea que queda reservada a algunos individuos, que van a ocupar funciones dirigentes en la sociedad o van a ser los científicos e intelectuales, y que a menudo provienen ya de medios cultural y socialmente favorecidos, asisten a

mejores escuelas, y luego a las mejores universidades, en las que se forman también en el contacto con sus pares⁶.

En la sociedad hay, pues, intereses contrapuestos. Para los que mayor beneficio obtienen, es decir, para los poderes económicos y político, y en definitiva para el grupo dominante, es conveniente que se conserven la situación existente en sus líneas generales y sólo se introduzcan retoques mínimos. Eso es lo que explica que las reformas educativas nunca aborden los problemas de fondo y se queden siempre en cambios superficiales. El retiro, o la poca importancia a la impartición de la Filosofía de algunos planes de estudio de algunas universidades de nuestro país, en los niveles media y superior, pensamos que, han sido uno de tantos de los factores (sin poder comprobar comentario) que, ha propiciado un descenso en la calidad en la educación. Sin Filosofía en la Educación queda sin respuesta, al menos de modo expícito, cuanto afecta a la reflexión, a la crítica, al fundamento, a los fines y valores.....interrogantes como: ¿Qué elegir? ¿Es posible educar sin un modelo último de referencia? ¿Quien decide y quien debe decidir? ¿Se debe imponer al educando una opción contra su voluntad? ¿Deben los políticos imponer su modelo ideológico porque gozan de mayoría? ¿Que dimensiones humanas hay que educar? ¿Quiénes han de educar? ¿Es posible justificar la mejor educación?

De aquí que muchos silencios a los interrogantes antes expresados, como a tantos otros quizá convenga a ciertos políticos, o a los manipuladores, a quienes quieren ver en la educación, de modo parcial o partidista, solo Ciencia y Tecnología, pero no a los verdaderos educadores. Educar además de ser un problema tecnológico, es un problema filosófico. La insuficiencia científica abre el camino necesariamente al mundo de la reflexión, de la clarificación y de la crítica, al ámbito de los fines y valores de la educación. Esta pluralidad posibilita la libertad e independencia de espíritu, elementos ambos estrictamente necesarios a la educación. No es posible verdadera educación lejos de la Filosofía porque ha de dar respuesta a: ¿Qué es la Educación? ¿Qué hombre educar? Y ¿para que educar? Los cuestionamientos anteriores nos llevan inexcusablemente a establecer la definición de la filosofía⁷.

⁶ DELVAL Juan, Los fines de la Educación: Siglo xxi de España Editores, 1996

⁷ MONOGRAFIAS. Com, Educación. 2005

La Filosofía, término derivado del griego, que significa “amor por la sabiduría”. Esta definición clásica convierte a la filosofía en una tensión que nunca concluye, en una búsqueda sin término del verdadero conocimiento de la realidad. Es posible, sin embargo, ofrecer una descripción de la filosofía como “saber racional totalizante, crítico” o la definición dada por J. Hessen en su libro teoría del conocimiento “La filosofía es un esfuerzo del pensamiento humano por lograr una concepción del universo mediante la autorreflexión de sus funciones valorativas teóricas y prácticas”⁸. La filosofía es una forma de conocimiento que pretende ofrecer explicaciones de los temas que analiza empleando la razón y los argumentos racionales (a diferencia de la fe o la autoridad). En segundo lugar, la filosofía es un saber de tipo general y totalizante, pues pretende ofrecer respuesta a cuestiones de tipo general y mantiene siempre una perspectiva totalizante sobre las mismas. La filosofía es un saber crítico, pues analiza los fundamentos de todo lo que considera y nunca se limita a aceptarlos de forma ingenua.

Una de las ramas de la Filosofía, es la Epistemología, la cual proviene del griego episteme, conocimiento, saber científico, y logos, tratado. La epistemología se ocupa de la definición del saber y de los conceptos relacionados, de las fuentes, de los criterios, de los tipos de conocimiento posible y del grado con el que cada uno resulta cierto; así como de la relación exacta entre el que conoce y el objeto conocido. Esta ha sido homologada con la epistemología genética, cuyo término fue introducido por, el psicólogo suizo J. Piaget para designar aquella teoría que estudia el conocimiento como una construcción continua, analizando su evolución desde los niveles más elementales hasta los estadios superiores, llegando finalmente al conocimiento científico.

La Episteme (que proviene del griego epistême, saber) alude en general, a un tipo de saber que a su vez, presupone una cierta idea de la realidad. La Episteme es un conocimiento demostrativo, universal, necesario, fundamental, por causas y enseñable, es ciencia de lo universal. El conocimiento científico es un conocimiento verdadero, es un conocimiento de lo real frente a las apariencias: conocimiento de la esencia; es explicativo: conoce el porqué, las

⁸ HESSEN, Johan, Teoría del conocimiento: Editores mexicanos unidos.

causas, el fundamento. De ahí que sea enseñable, pues muestra las razones, las pruebas. El concepto fue desarrollado ampliamente en la antigüedad sobre todo por Sócrates, Platón y Aristóteles. Para el primero, tiene un sentido práctico-técnico, es decir “saber hacer”. En cambio para Platón, Episteme es sinónimo de “techne”, (teoría en función de una práctica). Por sus partes.

La Episteme es una forma de saber y alcanzar la verdad, que se distinguen de otras formas de saber. Según ARISTÓTELES, como son la experiencia, la técnica o arte, la prudencia, intelecto y sabiduría. Frente a estos otros saberes, la Episteme es un saber demostrativo, apodíctico, universal y necesario, que intenta mostrar la estructura interna de las cosas⁹.

Hoy, como en la época griega clásica, la filosofía continúa ofreciendo una reflexión insustituible sobre los problemas del hombre, y tiene que apoyarse sobre el conocimiento científico, pero yendo en cierto modo más allá. Lo que ha cambiado es la ciencia, que ha progresado de manera imparable. La filosofía tiene que incorporar todos esos conocimientos científicos, pero no podemos renunciar a esa reflexión en profundidad sobre las cuestiones que más nos afectan, sobre nuestro propio destino, y mostrar mediante la educación en la escuela, de la cual, debemos hacer un centro de cultura desde el que se analiza el mundo, en estrecho contacto con él, para entenderlo y para transformarlo, y que el conocimiento es una fuerza transformadora de la realidad y se aplica a los problemas de cada día. Por esto el desarrollo de la inteligencia es tarea fundamental de la escuela, pues es la gran arma del hombre, la que le ha permitido dominar a la naturaleza. La energía para la acción, la efectividad, está ahí, dada, pero las formas de desarrollar la acción dependen de los hombres, de la educación.

El principal representante de la teoría crítica, Paulo Freire, hace especial énfasis de la importancia de impartir filosofía en las escuelas. Paulo Freire es un pensador comprometido con la vida, no piensa en ideas abstractas, sino que piensa partiendo de la existencia concreta. Su proyecto educativo, que parte de la praxis, apunta a crear humanización, a liberar al hombre de todo aquello que no lo deja ser verdaderamente persona. Es consciente de que la sociedad que le toca vivir posee una dinámica estructural que conduce a la dominación de las

⁹ AULA Santillana, Diccionario de las ciencias de la educación. 1998

conciencias, lo que se traduce en una pedagogía que responde a los intereses de las clases dominantes. Los métodos que esta pedagogía utiliza no pueden servir a la liberación de los oprimidos, sino que más bien pretenden impartir entre éstos, la ley del temor.¹⁰

Freire es muy claro en plantear que la situación de deshumanización que vive el hombre actual no es la verdadera vocación a la que está llamado. Su vocación es la de la humanización y ésta debe ser conquistada a través de una praxis que lo libere de su condición actual. "Ahí radica la gran tarea humanista e histórica de los oprimidos: liberarse a sí mismos y liberar a los opresores. ... sólo el poder que renace de la debilidad de los oprimidos será lo suficientemente fuerte para liberar a ambos". La liberación necesaria que logre humanizar al hombre, no caerá desde el cielo, sino que, necesariamente, será fruto del esfuerzo humano por lograrla. En esta perspectiva es en la que Freire plantea su proyecto educativo basado en la praxis concreta y transformadora.

El método de concientización de Freire. No busca hacer que el hombre conozca su posibilidad de ser libre, sino que aprenda a hacer efectiva su libertad, y haciéndola efectiva, la ejerza. "se impone la educación como práctica de la libertad". Pero el hombre no sólo está en el mundo, sino que también está con el mundo. Estar con él, es estar abierto al mundo, captarlo y comprenderlo; es actuar de acuerdo con sus finalidades para transformarlo. El hombre responde a los desafíos que el mundo le va presentando, y con ello lo va cambiando, dotándolo de su propio espíritu. En este sentido no se trata de cualquier hacer, sino de uno que va unido a la reflexión. Si el hombre es praxis, no puede, por lo tanto, reducirse a mero espectador, o a un objeto.

Los educandos no son dóciles receptores, tipo depósitos de almacenaje, sino más bien se transforman en personas activas, investigadores críticos, siempre en diálogo con el educador, quien a su vez es también un investigador crítico. El papel del investigador crítico es el de proporcionar, siempre unido a los educandos, las condiciones para que se de la superación del conocimiento verdadero. Es fundamental para realizar una educación como práctica de la libertad negar la existencia del hombre abstracto, aislado, suelto, desligado del mundo, y de la misma manera negar la realidad del mundo separada de los

¹⁰ FREIRE, Paulo, La educación como práctica de la libertad.

hombres. Como ya dijimos anteriormente, el hombre sólo puede ser comprendido verdaderamente como un hombre situado.

A través de una educación para la libertad "los educandos van desarrollando su poder de captación y de comprensión del mundo que, en sus relaciones con él, se les presenta, no ya como una realidad estática, sino como una realidad en transformación, en proceso. ... La tendencia entonces, tanto del educador-educando como la del educando-educador, es la de establecer una forma auténtica de pensamiento y acción: pensarse a sí mismo y al mundo, simultáneamente."¹¹

Con Freire, nuestro siglo ve el surgimiento de una nueva metodología educacional, la de la alfabetización, realizada a través de un proceso de concientización, es decir, el proceso mediante el cual el hombre desarrolla más y más su conciencia crítica, en busca del afloramiento de la verdadera conciencia reflexiva de la cultura. En este sentido es decidora la frase de Freire en que señala que el hombre no se libera sólo sino en comunión con los demás. La creatividad, principio tan difícil de lograr en la actualidad, queda salvaguardado por la novedad del método de alfabetización propuesto por el autor.

Esto queda explícito en su opción por lograr que el hombre alcance su libertad, su verdadera libertad, y así pueda ser autor y constructor de su vida teniendo como substrato de toda este obrar la alfabetización, que es mucho más que un simple enseñar a leer y a escribir, ya que busca que el hombre pueda llegar a ser persona. Estas consideraciones nos muestran el referente filosófico que las sostiene e impulsa; "el hombre siendo y con el mundo".

¹¹ FREIRE, Paulo, La educación como práctica de la libertad

I ANTECEDENTES DE LA EDUCACION

Una de las razones por las que decidimos incluir el tema del iluminismo, principalmente el escrito por Kant, es que durante las diferentes etapas de la humanidad , siempre han existido personas o instituciones que han intentado someter y controlar al ser humano utilizando principalmente para lograr esos fines, una constante..... la ignorancia.

1.1 El Iluminismo.

El gran filósofo Kant, (Santoni Rugiu, 2003) respondiendo a la pregunta ¿Que es el iluminismo?, escribió, " El iluminismo es la superación que el propio hombre efectúa de su condición de inferioridad que debe sólo a sí mismo. Esta inferioridad es la incapacidad de usar él propio intelecto sin que otro nos juzgue. **Sapere aude.** Ten el valor de servirse de tu inteligencia. Este es el lema del iluminismo. En otras palabras, iluminismo quiere decir ser capaz de usar las luces de la propia razón....No razonéis se oye exhortar a los hombres por todos lados, El recaudador. ¡No razonéis, pagad ¡ El sacerdote. ¡No razonéis, tened fe ¡... He ahí el verdadero límite de la libertad. Pero, ¿cuál es el verdadero limite del iluminismo? ¿Y cual no lo es? Es más, ¿cuál es el factor positivo para ello? La realización del iluminismo es favorecida sobre todo por el uso libre y público de la propia razón en todo momento. . Es decir la razón constituye una arma válida para quien haya recibido una notable educación moral e intelectual por cuanto, concierne al problema de una instrucción que les permita, pues, a todos los hombres el uso eficaz de las luces de la razón, todos los hombres pueden ser iguales y que mientras tanto el considera urgente hacer extensiva a todos, la enseñanza.

Para Kant (Santoni Rugiu, 2003) la ilustración es un movimiento vital e intelectual por cuanto significa el pensar en sí mismo. La pusilanimidad y la haraganería son la causa de la incapacidad de los hombres para servirse de su propia razón. El proyecto ilustrado requiere de decisión y valor para abolir la creencia como forma de vida. Quien crea, quien tenga fe, se somete.

La emancipación que consigue el sujeto ilustrado se efectiviza con la soberanía del individuo quien habrá de determinar sus conveniencias mediante el uso público de su razón. El ideal último de la ilustración es la edificación de una sociedad democrática conformada por un conjunto de sujetos ilustrados, quienes expondrán públicamente su razón en un ámbito de libertad pública, es

decir, en la constitución de una sociedad civil. La ilustración marcaría el inicio de una marcha hacia la paz perpetua”.

La ilustración, pues se erige oponiendo siempre la razón a la superchería, emancipando al individuo de sus temores, por lo que podemos afirmar que el camino hacia el progreso es iluminado por la razón, “porque cuando esta se formaliza no es más que la expresión del modo mecánico de producción” (Ibíd.: 17).

La crítica inmanente de la razón es la explicación de por qué la historia del capitalismo llegó a tomar el rostro de una historia natural y que prometía un mundo mejor fincado exclusivamente en el progreso técnico mediante una razón omniabarcadora. Sin embargo, después del desplome de los grandes sistemas filosófico-científicos que al pretender explicar la vida la redujeron a mero dato- cosa. El extrañamiento de los hombres respecto de los objetos dominados no es el único precio que se paga por el dominio; con la reificación del espíritu han sido adulteradas también las relaciones internas entre los hombres, incluso las de cada cual consigo mismo. El industrialismo reifica las almas. Aún antes de la planeación total, el apartado económico adjudica automáticamente a las mercancías valores que deciden el comportamiento de los hombres. A través de las innumerables agencias de la producción de masas y de su cultura, se inculcan al individuo los estilos obligados de conducta, presentándolos como los únicos y naturales, decorosos y razonables. El individuo queda cada vez más determinado como cosa, como elemento estadístico, como éxito o fracaso. Su criterio es la auto conservación, el adecuamiento logrado, o no a la objetividad de su función y a los modelos que le han fijado.

1.2 La Educación después de la segunda Guerra Mundial.

La guerra mundial fue considerada por muchos como la última guerra; su terminación, como la victoria definitiva de la libertad. Las democracias ya existentes parecieron adquirir nuevas fuerzas, y al mismo tiempo nuevas democracias surgieron para reemplazar a las a las viejas monarquías, pero tan solo habían transcurrido pocos años cuando nacieron otros sistemas que negaban todo aquello que los hombres creían que habían obtenido durante siglos de lucha. Porque la esencia de tales sistemas, que se apoderaron de una manera efectiva e integral de la vida social y personal del hombre, era la sumisión de todos los individuos, excepto un puñado de ellos, a una autoridad sobre la cual no ejercían vigilancia alguna.

En los años que han transcurrido desde entonces, el error de estos argumentos se ha vuelto evidente. Hemos debido reconocer que millones de personas, en Alemania, estaban tan ansiosas de entregar su libertad como sus padres lo Estuvieron de combatir por ella; que en lugar de desear la libertad buscaban caminos para rehuirla; que otros millones de individuos permanecían indiferentes y no creían que valiera la pena luchar o morir en su defensa. También reconocemos que la crisis de la democracia no es un problema peculiar de Italia o Alemania, sino que se plantea en todo Estado moderno. Bien poco interesan los símbolos bajos los cuales se cobijan los enemigos de la libertad humana: ella no esta menos amenazada si se le ataca en nombre de el fascismo más descarado. Esta verdad ha sido formula por John Dewey de la siguiente manera.

“La amenaza más seria para nuestra democracia –afirma-, no es la existencia de los Estados totalitarios extranjeros. Es la existencia de nuestras propias actitudes personales y en nuestras propias instituciones de aquellos mismos factores que en esos países han otorgado la victoria a la autoridad exterior y estructurando la disciplina, la uniformidad y la dependencia respecto de el líder. Por lo tanto el campo de batalla esta también aquí: en nosotros mismos y en nuestras instituciones”¹²

Por lo pronto, y para limitarnos al tema que es el que nos interesa y que es el de la educación, pero que se encuentra íntimamente ligado con la democracia

¹² John Dewey, Freedom and Culture, Londres, Londres, Allen & Unwin, 1940

y algunos aspectos psicológicos de los ciudadanos podemos decir que "la estabilidad y la expansión ulterior de la democracia dependen de la capacidad de autogobierno por parte de los ciudadanos, es decir, de sus aptitud para asumir decisiones racionales en aquellas esferas en las cuales, en tiempos pasados, dominaba la tradición, la costumbre, o el prestigio y la fuerza de una autoridad exterior. Ello significa que la democracia puede subsistir solamente si se logra un fortalecimiento y una expansión de la personalidad de los individuos, que los haga dueños de una voluntad y un pensamiento auténticamente propios."¹³

Un objetivo importante de la educación es la moralidad, en el sentido Kantiano que ya conocemos: desarrollar en cada uno de los hombres la capacidad de elegir siempre por sí mismo, libre y felizmente.¹⁴

1.3 Los nuevos canales educativos.

La conclusión de la segunda Guerra Mundial el verano de 1945 y como es fácil imaginar, las miserias quedan al descubierto cuando se deponen las armas. Es simple concluir que los mismos modelos educativos salieron de un ciclón semejante fuertemente sacudidos, y con frecuencia abatida o superada. Los núcleos familiares trastornados, las relaciones de amistad, parentelas y vínculos despedazados, hasta los ambientes físicos destruidos o profundamente cambiados habían puesto a discusión las bases principales de los procesos de aculturación, factor fundamental para la transmisión a las nuevas generaciones de los valores y modelos ideológicos adquiridos. Esta clases de rompimiento de los canales educativos ordinarios marcó las más de las veces la separación, tal vez escandalosa, por parte de los hijos de los códigos morales de los padres, contestataria, otras veces una mezcla o una nivelación de los mismos códigos morales entre las clases, acabando por acortar las distancias entre modelos de comportamiento del rico burgués y del proletario, ambos afectados por los efectos de la 2ª guerra mundial, que salvo, sus excepciones de los que aprovecharon la situación para enriquecerse con los suministros militares o con el mercado negro había afectado a todos sin ningún miramiento. La necesidad de radicales cambios sociales para la

¹³ Fromm Erich, El miedo a la libertad, Pág.17

¹⁴ Santoni Rugiu Antonio, Historia Social de La Educación.2003 Pág.65

recuperación se evidenció de inmediato aún en el campo educativo, sobre todo en las zonas que habían sufrido los más grandes estragos. Había que restablecer ante todo las condiciones fundamentales de socialización a niveles decentes; volver a dar compatible unidad y autosuficiencia a la familia, reactivar las actividades productivas y crear puestos de trabajo, reconstruir las casas, combatir al máximo la delincuencia y la prostitución de menores de edad . Es decir, recomponer las premisas esenciales de un sistema de vida que fuera todavía creíble, aunque notablemente cambiado por el acontecimiento, el ideal pedagógico anterior a la guerra. Así, las intervenciones preliminares que las autoridades aliadas de ocupación realizaron en Europa fueron de tipo asistencial dirigido, por ejemplo, mediante retribuciones de víveres militares (polvo de legumbres, leche en polvo, harina etc.) Precisamente estas distribuciones masivas de productos standart y para uso standart a enteras poblaciones prepararon las condiciones para la progresiva difusión de comportamientos masificados que se harán evidentes en los años siguientes cuando, después de superar los primeros años de la posguerra y de llevar a efecto la primera reconstrucción económica y social, el consumismo comenzará a expandirse, nivelando y homogeneizando ideales y actitudes privadas y colectivos en una medida antes impensable.

1.4 Escuela y tranquilidad social.

También las primeras intervenciones en materia escolar tenían la finalidad de reestablecer a la brevedad posible condiciones normales de actividades, o al menos de proporcionar señales tangibles de que la reconstrucción avanzaba expeditamente y que pronto los malos momentos quedarían atrás. Una de las señales de la cohesión restablecida de los tejidos familiares era que los hijos podrían ir a la escuela; lo cual respondía, por un lado, a una exigencia práctica, y, por el otro, a una no menos importante necesidad psicológica.

C. Washburne testimonia (Santoni Rugiu, 2003) que desde los primeros años de la campaña aliada en Italia (invierno de 1943), de algún modo la reapertura de las escuelas fue una de las primeras preocupaciones por sostener la moral de las poblaciones. El gobierno militar era el responsable del orden entre las poblaciones que estaban detrás de las líneas: los niños alejados de las calles, los papás tranquilos puesto que a sus hijos se les impartía una instrucción.

Carlton W. Washburne , jefe de la subcomisión de instrucción de la comisión militar aliada en Italia, cuando fue enviado en pos de las tropas Estadounidenses era un pedagogo ya establecido en los Estados Unidos ; seguidor y amigo de Dewey, como superintendente de las escuelas de un suburbio popular de Chicago, Había aplicado las metodologías del activismo deweyano, cuidando particularmente la vida comunitaria y la experimentación didáctica, la primera como ideal forjador de una personalidad democrática, y la segunda para reafirmar la idea de que el proceso de aprendizaje debería consistir en un proyecto mínimo individualizado según las aptitudes y el ritmo de aprendizaje de cada uno de los alumnos y siempre rectificable en relación con los resultados del experimento. Washburne era por ello el hombre menos apto para aceptar la idea de la didáctica rígidamente gobernada por programas de enseñanza establecidos desde arriba, como en la tradición Italiana.

El primer trabajo de Washburne fue el de elaborar nuevos programas y nuevos textos, los cuales fueron publicados para Sicilia sin faltar una férrea oposición anticlericales de las autoridades eclesiásticas que protestaron porque los autores eran anticlericales y faltaba el imprimátur eclesiástico necesario después del concordato, sobre todo para la enseñanza religiosa .

Introducir en las escuela fue una de las principales preocupaciones, en donde el clima didáctico del activismo deweyano, aún prevaleciente en Estados Unidos y que trataba de establecer, la “libertad ideal en las aulas”, aunque dada la situación estas eran poco sensibles a las nuevas exigencias sociales y culturales.

Un aspecto que trataba de sostener la asociación de docentes democráticos en 1944, era la de poner la cultura al servicio del pueblo, liberándola del prejuicio de ser un privilegiado de clase. Pero para que la escuela pueda operar en tal sentido, es necesario que los docentes, desde los universitarios hasta los maestros de primaria, vivan y operen fraternalmente entre el pueblo, renunciando de una buena vez y para siempre a la llamada” defensa de la cultura” académica, que no es ya el tiempo de arcadias y círculos literarios y filosóficos cerrados, sino la expansión del saber, de renacimiento de la conciencia nacional por medio de la educación más sin embargo el temor era ya, en suma, que las reivindicaciones de libertad y de justicia social escondían

la voluntad de alcanzar una hegemonía educativa por parte de las fuerzas de las fuerzas anticapitalistas, hegemonizadas por el comunismo soviético.

Las ambiciones de Washburne serían más grandes y en las cuales las resumió en cuatro puntos, más bien en cuatro objetivos, los principios que debían constituir el carácter de la nueva escuela : 1) la sanidad y el desarrollo físico, mental y emocional del estudiante, 2) la explicación de las aptitudes individuales para las cuales la escuela debe ofrecer un ambiente apto de un clima de comprensión y confianza; 3) posesión de las dotes de cordura, practicidad, experiencia, saber vivir, que facilita las relaciones sociales y la conquista de la propia ubicación en el mundo (una invitación que, si se toma en su correcto sentido, llevaría a la escuela a una mayor concretización de relaciones con la vida real: 4) el concurso de cada quien al bienestar de todos, cultivando sentimientos de solidaridad y hermandad humana, inspirando el deseo de la paz y de la concordia entre los pueblos . Y a propósito de la religión, Washburne había logrado que no se repitiera la fórmula concordatoria que la prescribía como fundamento y coronación según la forma que había recibido de la tradición católica de toda la instrucción (fórmula que reaparecerá en los programas de 1955), proponiéndola, en cambio, como espontánea adhesión a los principios del Evangelio y comprensión de la evidencia de las relaciones entre tales principios y la ley moral y civil.

1.5 Una dimensión internacional de la Educación.

Una vez disuelta la Comisión aliada de control, Washburne regresó poco tiempo después a Italia a dirigir el USIS (Servicio de Informaciones de los Estados Unidos), centro de documentación y propaganda ideológica para la difusión de la cultura estadounidense, organizada sobre todo como baluarte contra la influencia soviética y la difusión del marxismo. Donde la principal tarea del USIS fue la de ayudar a que los italianos y los europeos entendieran a los Estados Unidos en este “entender” entraba la también la difusión de la cultura pedagógica estadounidense: El estudio de las culturas es incompleto si no se incluye en él los modos con los cuales un pueblo educa a su juventud. El estudio comparativo de las instituciones educativas, entendido como un conjunto de datos relativos a los diversos reglamentos escolares, tiene un valor muy limitado, pero el mismo estudio, que comprende las actividades formativas, los objetivos y los valores y solo de manera secundaria a las

instituciones, como componentes y medios de transmisión de la cultura, de las producciones de un pueblo, es parte importante para llegar a entender a la cultura. El pensamiento educativo que Washburne difundió en Italia fue el Dewey, así también promovió la constitución de una sección de la NEF (New Education Fellowship), Asociación para la Educación Nueva a la cual se adhirió a un buen número de docentes, atraídos por la idea de conocer finalmente los desarrollos de las metodologías didácticas modernas y de vincularse de algún modo con el mundo pedagógico extranjero, del cual habían estado aislados, tanto en el plano operativo como en el informativo de la política cultural fascista, que impedía la divulgación de cuanto nuevo surgía fuera de los confines, sobre todo en los países dominadas por las fuerzas aliadas (Santoni Rugiu 2003)

1.6 La pedagogía popular.

Junto con los CEMEA se pronunció una palabra nueva desde los años `50 por parte del Movimiento de Cooperación Educativa (IMCE), inspirado directamente en la metodología del educador francés Celestin Freinet (1896-1966). Hijo de campesinos cuando Freinet tiene su primera experiencia como maestro en un pueblito de montaña y regresa de la guerra con los pulmones dañados por los gases asfixiantes. Influenciado por las corrientes de la educación nueva que encabezaban Claparede, Ferriere y la escuela ginebrina del Instituto Rousseau, de aquéllas toma la inspiración de fondo pero la encuentra demasiado teórica en donde no hace distinciones entre el estudiante acomodado de la ciudad y el pobre y descalzo de muchos pueblitos dispersos; dicho de otro modo, a una imagen que no toma en cuenta la segunda y recorta todo sobre la figura del primero. Así, la pedagogía práctica que se recaba de aquellas teorías le dice poco a quien debe de operar en ambientes de obreros y campesinos deprimidos. Por lo cual se requiere de una pedagogía popular que le reconozca validez cultural, al menos como dato de partida, a los intereses populares, sin pretender expresarlos ni sustituirlos de inmediato con los intereses previstos por la búsqueda teórica impuestos por los programas oficiales.

¿Cómo hacer que el estudiante se interese en la lectura y la escritura, si tiene otros intereses menos indiferentes, fue así como este joven maestro decide abreviar haciendo a un lado los textos y elaborando “técnicas “ pedagógicas ,

el mismo insistía en el término por lo general abstracto , que se reducen fundamentalmente a tres: el texto libre donde se sustituye la tradicional composición, por la libre expresión del alumno lo que en ese momento le interesa al alumno; el cálculo que consiste en motivar el aprendizaje y el ejercicio matemático a partir de la solución de los problemas matemáticos, cabe señalar que en la época de las primeras experiencias de Freinet no existía aún la radio ni la televisión, los cines no eran comunes en los pequeños poblados, de modo que el correo representaba todavía el medio ideal de comunicación con el exterior.

Como es obvio, estas técnicas combinadas de diversas maneras pueden llevar a otras soluciones didácticas, que responden a diversas exigencias planteadas por el ambiente y los alumnos. Para Freinet es sumamente importante que cada una de las técnicas no sólo ocupe activamente a los sujetos, sino que las actividades tengan siempre suficientes motivaciones: además de las actividades, comunes a toda forma de educación nueva (la actividad interesa más, por tanto, hace aprender mejor,) , Freinet le da mucha importancia al aspecto comunicativo y cooperativo. Sobre todo, el momento cooperativo califica a la pedagogía popular, reelaborando él en forma muy personal los presupuestos semejantes de la escuela del trabajo como la habían concebido la corriente de inspiración socialista, que subrayaba la importancia del trabajo de conjunto como clima y como necesidad técnica. Naturalmente de aquí parte una línea pedagógica que prescinde habitualmente de los libros, de los programas y en general de la transmisión de cultura ya estructurada, para replantear un proceso de aprendizaje natural, semejante al aprendizaje de prueba y error, donde se requiere la guía del maestro.

1.7 Cooperación Educativa.

En 1951, un grupo de profesionales de la educación retornó en Italia a la pedagogía de Freinet (Santoni Rugiu, 2003); con el fin de difundir instrumentos para las técnicas Freinet. Pero después se transformó en el movimiento de cooperación Educativa, ocasión de encuentro confrontación de experiencias didácticas innovadoras por donde quiera vérselas. Ya que por entonces, salvo en el interior de las organizaciones de los docentes católicos (Asociación de Maestros Católicos, Unión Católica de Maestros, Movimientos de los Círculos

de Didáctica) semejantes ocasiones eran muy raras para los maestros de otras tendencias, el IMCE llenó un vacío y tuvo considerable éxito : la actividad de sus grupos descentralizados, los convenios nacionales anuales, la publicación del “boletín de cooperación educativa” fueron un estímulo muy válido para mantener viva una problemática didáctica que por entonces los ambientes oficiales de la Instrucción Pública parecían descuidar o incluso reprimir, demostrando al mismo tiempo que las metodologías didácticas no eran sólo cuestión personal de cada maestro, si no fruto de experimentación y confrontación colectiva, y no se agotaban en la conciencia de lo que se estaba enseñando y mucho menos en el conocimiento de la naturaleza del estudiante, pero requería también de una clara idea de las finalidades educativas generales y, por ende, de las cuestiones sociales. A los afiliados al IMCE no se les pedía confesar ninguna fe política ni ideológica, tampoco cumplir determinadas opciones pedagógicas, sino simplemente colaborar en la renovación de la didáctica.

1.8 Libres de liberarse

La posición católica, que concibe la libertad sólo como condición para afirmar y enseñar la verdad, había sido afirmada solo algunos decenios antes por el filósofo Lucien Laberthonnière quien había sostenido que el hombre nace libre pero en el sentido de “ libre de liberarse” y por esto la educación es un instrumento indispensable. (Santoni Rugiu, 2003); Pero debe de existir en el proceso formativo la autoridad del educador, una autoridad que no someta ni humille, si no que conduzca siempre a liberarse a “salir de la propia individualidad” para aceptar la Verdad divina. Para este autor la autoridad que explica el educador no tiende directamente a enseñar una verdad propia, sino a iluminar en el alumno los principios de Verdad que Dios le dio. Es siempre el origen divino el que distingue la Verdad única de las otras verdades, y es ella sola la que legitima la intervención autoritaria; de otro modo “tampoco el hecho de poseer la verdad, o de creer poseerla y de querer compartirla a los demás puede hacer legítima la intervención del educador y justificar los medios que el usa” Es decir, la pura enseñanza legítima sería la del que enseña la verdad católica, ya que es la que Dios quiere, y en este caso se justifican también los medios autoritarios .

Una influencia aún más directa y cercana es la que tuvo el filósofo Jacques Maritain (católico el cual derivo precisamente la preferencia por el intelecto en relación con la moral polémico contra el racionalismo educativo que introdujo Descartes), (Santoni Rugiu, 2003); con su sobrestimación del yo pensante que se auto justifica y se auto administra, y contra el naturalismo y el espontaneísmo que Rousseau predicaba. El primero había preparado la convicción de que el hombre, con tal de que lograre hacer funcionar la razón, sería dueño de su destino y de la realidad, sin necesidad de ayudas ni guía moral desde arriba, desarrollando así una metodología formativa abstracta y presuntuosa; el segundo había reforzado la misma presunción de independencia del hombre respecto a las fuerzas sobrenaturales, alimentando la ilusión de que es propio de la naturaleza humana el desarrollo y el crecimiento, tanto más, cuanto menos sufre intervenciones por parte del educador y recibe modelos de la sociedad. Por el contrario para estos dos pecados de tradición pedagógica laica y contra muchas derivaciones, Maritain reafirma que una educación verdadera y completa no puede ser más que la cristiana, puesto que sin la “ayuda divina es imposible formarse como hombres integrales “ Es verdad que al hombre lo forman el desarrollo de la naturaleza y las influencias sociales, pero esta formación es posible, ya que él es ante todo “persona” espiritual capaz de reaccionar a los impulsos materiales y a los condicionamientos ambientales, además de padecerlos. Si la educación consiste en este proceso, el educador tiene el deber de ayudarlo y de enseñarle determinadas verdades que no son tales porque son objeto de enseñanza, si no que son objetos de enseñanza porque son verdaderas en sí mismas. Por lo tanto Maritain reafirma el nexo entre verdad y libertad, en el cual la segunda es un instrumento para liberarnos: “El hombre no nace libre, más que en las potencialidades profundas de su ser; se vuelve libre haciéndose la guerra a si mismo y después de muchos dolores. “ En ese sentido, pero solo en éste, Maritain habla de “educación liberal”. Este concepto replantea la igualdad de los hombres, no en la vida efectiva de cada día, sino ante Dios, como reafirmación de la” dignidad espiritual del hombre”. Así Maritain considera mucho el esfuerzo social y las cuestiones de trabajo, pero procura recordar la primacía del espíritu y del intelecto, más cercanos a la esencia de la persona. Pero espíritu e intelecto no significan que sólo los

sabios pueden llegar a la “liberación de la verdad”, consistiendo ésta en el ejercicio de una “contemplación cotidiana” que conduce a la “sabiduría” accesible a todos, antes bien particularmente a los no privilegiados socialmente, porque esta es la “riqueza de los pobres “. El bien social en todos los aspectos es un valor importante, pero jamás superior a los valores de la persona, a sus “verdades: ciencia, sabiduría y poesía”, que deben, por ende, tener la primacía educativa. “De igual modo, la educación social, por cuanto importante, jamás podrá anteponerse a la educación católica. En efecto, la esencia de la educación no consiste en adaptar a un futuro ciudadano a las condiciones e interacciones de la vida social, si no ante todo en hacer un hombre y, precisamente por esto, preparar a un ciudadano.

1.9 Por una cultura creativa

Tiempo después, una vez condenada y superada la idea de una contracultura proletaria, ésta simpatía desaparecerá, pero le queda la idea, por lo demás, común a muchos otros y todavía válida, de qué la educación no se puede volver a llevar a la escuela especialmente en la moderna sociedad. Sin embargo Gramsci, seguía creyendo en la exigencia de una escuela formativa y no profesional, pero que incluyera también actividades laborales, manuales e intelectuales; escuela de tiempo completo, con vida colectiva diurna y nocturna, liberada de las actuales formas de disciplina hipócrita y mecánica, y el estudio debería hacerse colectivamente con la ayuda de los maestros y de los mejores alumnos, aun en las horas de aplicación llamada individual, etc. toda la escuela unitaria es escuela activa, pero no en el sentido radical que las ideologías libertarias predicán, sino en un sentido más racional que no afecte el derecho de los adultos de conformar las nuevas generaciones. Por lo cual, se comenzara con una disciplina menos libre, con un conformismo dinámico para dejar después cada vez más espacio a la expresión de la “personalidad autónoma y responsable”, siempre en un contexto de participación colectiva. Para Gramsci ésta es la fase de la escuela creativa, donde prevalece “un esfuerzo espontáneo y autónomo del educando, en el que el maestro ejerce sólo una función de guía como le sucede en la universidad. Así, ya hacía fines de la escuela unitaria la mayoría del aprendizaje y de la formación se debería realizar no en las aulas ni en los pupitres, sino en las bibliotecas, en los

seminarios y en los laboratorios experimentales, donde se recogerían también las indicaciones para las futuras opciones del estudio de trabajo.

1.10 La explosión escolar de 1950-1960

Tras superarse las tristes condiciones del último período de la guerra y principios de la posguerra, lo que se había movido en el campo de los modelos e instituciones formativas en general se debía más a estímulos político-ideológicos que a la voluntad de responder a exigencias sociales emergentes. Así en Italia la polémica católicos-laicos, los primeros que tendían a conseguir cada vez más la hegemonía cultural en las escuelas públicas y cada vez más ayuda para la privada, y los segundos empeñados en obstaculizar uno y otro objetivo de los católicos; así en Estados Unidos, por ejemplo la reacción en el plano educativo y escolar al stress de la empresa astronáutica soviética de 1950. (Santoni Rugiu, 2003); Sin embargo, mientras la gente se ocupaba en cuestiones semejantes, comenzaba a perfilarse un fenómeno cada vez más visible, que después se llamara la “explosión escolar”. En Italia se convertía en ministro de la instrucción pública un economista democristiano, Giuseppe Medici, cercano a los ambientes industriales, que en 1959, publicaba una Introducción al programa de desarrollo de la escuela, importante puesto que por primera vez, una voz oficial admitía la estrecha correlación entre nivel cultural conseguido mediante la instrucción y la productividad del trabajo de una población : he ahí por que autorizados estadistas afirmaron que valía la pena para la educación la inversión mas productiva, incluso para propiciar el incremento del erario nacional, por la tanto, “una democracia exige un alto nivel de educación de todos los ciudadanos” para desarrollar, consolidar y defender la democracia es, pues, indispensable una escuela apta para satisfacer las exigencias de una extensa y general instrucción, que responda al tipo de sociedad en que se ubican los individuos. Los analfabetos (1951) alcanzaban el 13% de la población mayor a los diez años, la cifra más alta de todo el mercado común europeo (la más baja de Francia3%). De cualquier manera, la escuela debía de recuperar a 2 millones de analfabetos, y así tratar de incorporarlos a aquel circuito de modernas actividades económicas, donde bien se advierte la utilidad de leer, escribir y contar, y pronto requeriría para todos la asistencia a una escuela media. Había que llevar ulteriormente la escolarización a ritmos

de expansión todavía más elevados y mejorar su calidad, y esta demanda provenía repetidamente de partidos políticos y sobre todo de los ambientes industriales” en el congreso de la confindustria de 1958 en donde el presidente de la Fiat afirmaba con el propósito de una mejor preparación profesional es indispensable prolongar la escolaridad”. Y esta tesis fue confirmada en el congreso el año siguiente por Renato Lombardi quien criticó la antigua idea de que la nueva mano de obra industrial a varios niveles se pudiera formar en las capacitaciones o en las escuelas profesionales inferiores, cualitativamente más que cuantitativamente carentes en el plano educativo: “Cuando pensamos en los muchachos que se asoman al mundo del trabajo, lo que la industria les pide, en el plano estrictamente profesional, es muy poco. Las nociones profesionales específicas se pueden y, a menudo, necesariamente se debe adquirir después. Hay viceversa muchas, demasiadas cosas que no se entiendan en el periodo formativo y no se adquieren ya.

1.11 La educación en la era espacial La pedagogía posterior al Sputnik

En 1957, los soviéticos lanzaron el Sputnik, la primera “cápsula” espacial tripulada por el hombre. Este hecho aparentemente ajeno a la pedagogía tuvo, en cambio, consecuencias imprevistas y prolongadas aún en este campo, sobre todo en Estados Unidos, rivales consuetudinarios de la potencia soviética. En realidad, el acontecimiento causó enorme impresión en los estadounidenses, convencidos hasta ese momento de ser superiores a la URSS, dicha supremacía no se limitaba al campo militar, sino que abarcaba en la investigación científica aplicada. El éxito del Sputnik había suscitado en cambio, la fuerte sospecha de que el sistema de investigación estadounidense, pese a los jugosos recursos que se destinaban para sostenerlo, se hubiere venido abajo por culpa del sistema de instrucción equivocado y ya superado, y como quiera que sea no a la altura de las evidentes exigencias de la competencia tecnológica. Poniendo en el tapete de la discusión a la escuela estadounidense, indirectamente se criticaron los centros de elaboración pedagógica y los mismos institutos superiores para la formación de los maestros, los Teacher Colleges (en Estados Unidos distintos, como en casi todos los países del mundo, menos en Italia, de los cursos “académicos”) y en general a los responsables de la instrucción pública, todos ellos acusados de

haber dado demasiado espacio a las exigencias de formación natural e informal y de haber sobreestimado los factores sociales y los efectos de una formación activista, descuidando, en cambio, la necesaria sistematicidad del saber, el antiguo aprendizaje “formal”, en fin, que tanta necesidad tenía de ser actualizada a la luz de un mayor conocimiento de la psicología educativa, pero no debía arrumbarse. En efecto, la URSS que ya desde los primeros años de Stalin había regresado del andamiaje pedagógico tradicional, abandonando todas las influencias de la educación nueva y activista provenientes del Occidente, precisamente con el Sputnik había demostrado que la antigua escuela, constrictiva y monótona a más no poder, daba cada vez mejores frutos. (Santoni Rugiu, 2003);

El Sputnik hizo también renacer una polémica que había empezado en la posguerra entre los autores del método liberal y los del método educationist, es decir entre los sostenedores de los tradicionales estudios liberales y los innovadores que habían querido imponer metodologías pedagógicas “progresivas” en nombre de la igualdad social y del repudio de la aristocracia del saber. Los sostenedores más entusiastas de los estudios liberales también eran llamados “perennialistas”, y su exponente más conocido era Robert M. Hutchins, implacable crítico de las propias experiencias escolares de tipo “progresivo” y nostálgico de los estudios liberales (liberal arts) “las artes liberales son las artes de la libertad. Para que un hombre sea libre debe de entender la tradición en que vive.... Una educación que se base en las artes liberales mediante los buenos libros (como los clásicos) que se entienden por medio del espíritu de las mismas artes liberales, es la única educación capaz de hacernos entender la tradición en que vivimos”. En esencia, Hutchins volvía a proponer el antiguo humanismo, que se funda sobre todo en la capacidad de “saber leer las grandes obras”, olvidadas ya en las escuelas y en las universidades estadounidenses, por culpa no de los estudiantes, sino “del ambiente y de la superficialidad de los maestros, verdaderos responsables de los defectos de la educación estadounidense”. Los defectos que denunciaba Hutchins, eran llamativos: universidades de prestigio no se avergonzaban de abrir cursos para diplomarse con bombos y platillos, para la licencia de conducir o para masajista de base-ball; para los presidentes de las universidades “la única lectura habitual era la del directorio telefónico”, así

sucesivamente. En general un panorama de bajo utilitarismo y progresivo alejamiento de los valores culturales y morales, para perseguir “aquella interesante invención que es el nivel de vida Estadounidense”, verdadera divinidad para honrar y servir. “No nuestros problemas son morales, intelectuales y espirituales. La paradoja del hambre en medio de la abundancia ilustra la naturaleza de nuestras dificultades. Esta paradoja no se resolverá con capacidades tecnológicas ni con progresos científicos. Se resolverá, de ser posible, con la sabiduría y la bondad..... Verdaderos fines de la vida humana” (Santoni Rugiu, 2003);.

Las críticas de Hutchins tuvieron cierta persistencia en la década que media entre finales de la guerra y el lanzamiento del Sputnik, contemporáneamente a la crisis de la pedagogía deweyana y a la cada vez más evidente distorsión y exageraciones que se hacían en nombre de Dewey. Pero el espiritualismo engañoso de Hutchins posterior a la psicosis colectiva que generó el Sputnik ya no era muy actual: con su rechazo al progreso científico y tecnológico y su llamado a la caridad y a la prudencia, Hutchins pareció más atrasado aun que Dewey. Ciertamente éste había tenido su momento y había sido desmentido en sus mejores expectativas; la educación “progresista” había tenido óptima difusión en Estados Unidos, pero la sociedad estadounidense no era mejor y menos aún había hecho más humano el rostro del capitalismo, como se proponía el mismo Dewey, el poderío que había obtenido Estados Unidos de la guerra victoriosa había iniciado la época de lo que tomará el nombre del “imperialismo estadounidense”, es decir, del control de los Estados Unidos en la producción de los países aliados y, por tanto, de la tutela político-social en el ámbito del bloque del atlántico y en todas las posiciones claves por razones militares o simplemente de prestigio ideológico. Esto imponía a toda costa lo máximo de eficiencia económica y un enlace cada vez más estrecho entre investigación científico tecnológica, vida académica e intelectual en general y aparatos político-militares. El Sputnik le dio una ulterior y decidida vuelta de tuerca a esta tendencia: en realidad no era aquel momento el ideal para invocar la sabiduría y la bondad. Sin embargo, el mismo Hutchins, inmediatamente después del Sputnik, ajusto el tiro y preciso que por la educación liberal el entendía sobre todo una verdadera formación crítica” que se funda en las capacidades intelectuales más que de la habilidad técnica y del utilitarismo

profesional”, y el nacimiento de centros de elaboración cultural verdaderamente independientes de los centros de poder. “La escuela estadounidense ha dado un gran servicio a la comunidad, como centro de fusión para millones de emigrantes llegados a este país en los últimos cien años,,, Pero hay todavía dos objetivos por alcanzar : la educación “liberal” y los centros de pensamiento libre. Sin éstos no podrá haber educación para la libertad. (Santoni Rugiu, 2003);

1.12 Las tecnologías educativas

El mismo Bruner señalaba, como instrumentos ideales para obtener la máxima rapidez y eficacia de la didáctica que él proponía, las tecnologías educativas. El tema no era nuevo: las tecnologías se colocaban en la línea de desarrollo de los subsidios didácticos, que siempre habían existido y que eran prácticamente tan antiguos como la escuela. Las tablillas de cera sobre las cuales escribían los antiguos escolares, la cajita de arena que se colocaban en el pupitre para los numerosísimos alumnos de las escuelas de enseñanza mutua, los pizarrones y los mapas, etcétera, eran ya más menos rudimentarias tecnologías didácticas. Algunos autores de los años '50 se atrasaron al respecto, distinguiendo más fases o “generaciones” de tecnologías educativas (educational technologies: en realidad “tecnologías de instrucción”, porque education significa principalmente “instrucción); (Santoni Rugiu, 2003); por ejemplo, la primera “generación” de subsidios fue clasificada como la de instrumentos genéricos, no típicos de la enseñanza ; la segunda ve entrar en el campo primero instrumentos no típicos producidos por las máquinas (por ejemplo, el libro impreso) y después también instrumentos típicos (el texto escolar); la tercera la dan los audiovisuales(fotografía, cine, radio y televisión) que hacen que la comunicación del alumno mejore, la cuarta y ultima la dan las nuevas tecnologías que agregan las ventajas de los audiovisuales a los de la teoría de la “instrucción programada” y casi siempre se valen de aparatos mecánicos. Por lo tanto, las tecnologías educativas parecieron destinadas a realizar el lema del autor estadounidense de aquellos tiempos “Enseñar más tiempo, a más personas, en menos tiempo y con mayores resultados “Dichas tecnologías cayeron por decirlo así, como anillo al dedo para calmar la ansiedad de la pedagogía posterior al Sputnik, en la búsqueda de soportes

capaces de satisfacer la necesidad de optimizar los procesos formativos. Igual necesidad se advertía para la calificación del personal en las industrias y empresas en general, donde la reconversión de la producción de guerra a la de paz (si bien la guerra de Corea y Vietnam después hayan complicado y retrasado este proceso) y después el boom productivo presentaban problemas no indiferentes de búsqueda de mano de obra calificada, no tanto en el plano de la capacitación en tareas específicas cuanto en el desarrollo de capacidades teórico-prácticas que colocaran al trabajador en posibilidad de entender y efectuar nuevos procedimientos tecnológicos, en ocasiones hasta sofisticados. Esto valía tanto para el obrero de la industria electrónica como para la secretaria de una empresa, tanto para el técnico de los télex como para el encargado de una moderna biblioteca, y así sucesivamente.

Entre las tecnologías educativas destacan sin duda los procedimientos de la llamada “instrucción programada” (que algunos, más atinadamente, han preferido llamar “aprendizaje programado”). La instrucción programada permite, precisamente, programar el aprendizaje adaptándole los contenidos a las habilidades y a los ritmos individuales, desarrollando los ejercicios “programados”.

1.13 La sociedad fluyente

Cuando en el otoño de 1967, estallaron el primer movimiento estudiantil de protesta en América y en Europa, en formas numerosas y violentas, casi a todo el mundo le tomó por sorpresa y nadie supo explicarse las causas. En realidad, Las causas eran más de una y no todas muy recientes. Desde tiempo atrás había fuego bajo las cenizas. La misma reacción del periodo posterior al Sputnik había traído a los países occidentales, comenzando con Estados Unidos, un ulterior estímulo al aumento de la productividad en general, y en particular al desarrollo de algunos servicios sociales y de la instrucción profesional y superior. Respecto al número de los asistentes a la universidad en 1960, en Estados Unidos se registraba en 1967, un aumento de cerca de del 50% y de un poco menos en Europa (incluida la URSS), con un dato global de incremento para la población estudiantil mundial que superaba el mismo 50%. Esto significaba que-aún tomando en cuenta el incremento de la población juvenil en general- el número de los que asistían a la universidad se

habían duplicado en el lapso de seis años. Llegaba, pues, al nivel de instrucción superior la oleada de nuevos asistentes a la escuela obligatoria que hacía fines de los años '50 había hecho hablar de “explosión escolar”, como pudimos ver. Este incremento del “consumo de instrucción” junto con el incremento de otros consumos sociales, era típico de la nueva tendencia del neocapitalismo que el economista estadounidense John Kenneth Galbraith llamó a “la sociedad fluyente” el mismo Galbraith había alertado respecto a la creencia de que los fines del nuevo curso del “sistema industrial” – la expansión productiva y de los consumos la mentalidad consumista creada en la gente y que representa el más válido estímulo a la expansión misma – fueran útiles para la vida de todos” (Santoni Rugiu, 2003); porque tal convicción nos hubiera hecho definitivamente esclavos de aquella tendencia “a la postre, el resultado sería deseado: la dócil sumisión del ciudadano que ama ya al patrón y considera los intereses de éste último como propios, y no se sientan ni siquiera sometidos por una mano hostil.” Para corregir esta tendencia, Galbraith proponía retomar los valores primarios y de dimensiones de vida más libre y gratificante que trabajar sólo para producir y consumir; entre estas dimensiones la instrucción ocupaba un puesto importante. Retomar los valores primarios ameritaba ser sometido por el sistema industrial (capitalista y poder público) para permitirles a los ciudadanos productores- consumidores que rompieran la espiral masificadora. Pero, el capitalista privado ¿saldría de egocentrismo? Para él único valor primario seguía siendo siempre el beneficio, y el factor humano solo se veía en función del incremento de la producción. Por ello, había que extender los poderes públicos de la intervención en la esfera productiva, induciendo también a las empresas privadas a trabajar a favor global de la comunidad y no sólo de la propia empresa, enriqueciendo la misma esfera de iniciativas culturales y recreativas. En cierto sentido, el viejo sueño de Dewey era el de humanizar el capitalismo industrial, pero con la diferencia que en la “sociedad fluyente” (aquella donde los útiles “fluyen” también a los campos no estrictamente económicos) no es ya la educación la que humaniza el sistema industrial, pero esto es lo que se abre a nuevas exigencias y se auto-humaniza, por decirlo así, y se vuelve mecenas de actividades educativas y de variadas formas de tiempo libre.

1.14 Una Educación para el Pueblo.

La historia del movimiento de la Escuela Moderna es, ante todo y merced del profundo instinto cooperativo de Célestine Freinet, su iniciador y principal impulsor, la historia de un movimiento de renovación pedagógica que, por las ideas y prácticas de su fundador tanto como por su estela prolífica y fecunda, encarna uno de los más vigorosos intentos de transformación profunda de la escuela.

La pedagogía Freinet entraña, entre otros, dos importantes factores renovadores. El primero de ellos hace referencia a la teoría psicológica subyacente a la práctica pedagógica; el segundo, se refiere a la práctica en sí misma. Con la pedagogía Freinet se ha avanzado no sólo por las técnicas modernas y eficientes que aporta, sino también porque lo más importante para Freinet es la práctica pedagógica; el valor de la acción es superior al de cualquier otra consideración.

Para Freinet las causas del fracaso generalizado de las tendencias renovadoras, hay que buscarla fuera de la escuela, en el terreno que ella crece: la sociedad capitalista. El trabajo esclavizante, la avaricia y el desorden capitalista mata a la escuela y la llevan al tipo de decadencia tan familiar al capitalismo: “la decadencia y la muerte de la escuela son el resultado del formidable desarrollo del capitalismo..... La escuela actual es hija y esclava del capitalismo. A un nuevo orden debe, necesariamente, corresponder una nueva orientación de la escuela proletaria.

Una de las mayores tareas de la enseñanza concebida desde el punto de vista capitalista es la de pretender separar la educación de la vida, aislar la escuela de los hechos sociales y políticos que la determinan y condicionan. En la cabeza del estudiante se introduce la retahíla de nombres, reyes y batallas con la de las propiedades de la gramática y las tablas de multiplicar. Muy poco queda después de todo esto, por no decir nada; pero cuando se les lance a la vida, los alumnos estarán desarmados ante las trampas políticas que les tenderán, ante la explotación a que serán sometidos por todos los parásitos sociales. Como lo señala Lodi en “el país errado” el contenido ideológico y el método autoritario son expresiones de una escuela política de clase encaminada a formar hombres dóciles, pasivos e ignorantes de los problemas

más acuciantes. Nadie duda de que la acción pedagógica sea, necesariamente, acción social y, en consecuencia, acción política.

Puesto que el poder capitalista no le interesa que los educadores – funcionarios suyos, al fin y al cabo – busquen el fracaso de la escuela ahondando en las bases de la organización social, hace lo imposible por mantener y alimentar el divorcio entre la escuela y la vida y por mantener a los educadores aislados entre sí. Es importante que el educador tome conciencia de que la escuela actual no es sino un engranaje de la función de formación, o, como apunta Freinet, de deformación del individuo. Y por otro lado, como escribe Lodi, La obra del maestro sería estéril si la circunscribiéramos exclusivamente al ámbito escolar.

Freinet reacciona contra este estado de cosas y su concepción de la pedagogía es unitaria y dinámica, y liga al alumno con la vida, con su medio social, con los problemas que le atañen a él y su entorno. La escuela Freinet es una escuela viva, continuación de la vida familiar, de la vida del pueblo y del medio. La única forma de despojar a la educación de la mística aristocrática en que se encuentra envuelta y de convertirla en una preparación y una puesta a punto para la vida proletaria, es ligarla, cada vez más vigorosamente, con la vida, con el pueblo, con sus problemas y realidades. Al ver que sus amos y explotadores daban mucha importancia a la instrucción y la utilizaban para subir en la escala social, el pueblo ha llegado a la conclusión, más o menos intuitiva, de que la instrucción es por sí un enriquecimiento que hace mejor al hombre. Ciertamente la escuela es cada vez más la mayor y casi la única posibilidad de elevación de los hijos del pueblo, pero esta elevación se realiza a un ritmo tan ridículamente parsimonioso.

Pero desgraciadamente, la educación postulada por Freinet y no solo por él, evidentemente, presupone la realización de una serie de condiciones materiales y sociales, sin las que perderá efectividad el esfuerzo del renovador.

Y aquí el poder capitalista sigue controlando la situación:

“la sobrecarga de las clases es un sabotaje a la educación. Con cuarenta o cincuenta alumnos no hay método que valga”. Sin unas condiciones favorables que hagan posible la experimentación y la investigación no puede haber pedagogía. “no hay educación ideal, no hay más que educaciones de clase”.

Para Freinet “pedagogía que no parte del alumno es un fracaso,” Por eso la pedagogía Freinet, en lugar de cultivar los sentimientos de inferioridad, exalta la capacidad creadora del alumno e intenta ayudarles a triunfar y a tener plena conciencia de sus posibilidades.

En la escuela nueva la importancia que concede a la acción sobre cualquier otro elemento formador, es otra de esas constantes. Ya que sea analizado cómo el origen de todos los conocimientos no es la razón, sino la acción, la experiencia, el ejercicio; todo debe ser pasado por la experiencia de la vida, y esta experiencia no puede ser buscada sino con la acción, A esta acción, que es la esencia del ser y el móvil de sus destino, para utilizar la expresión de Freinet, él le llama trabajo. La educación por el trabajo es uno de los principios básicos de este autor.

En educación no basta con efectuar algunas transformaciones formales; se trata de realizar una labor de remodelación que vaya al fondo del problema. La propia finalidad de la educación debe ser por completo reconsiderada, atacando al conjunto de tareas de la función educadora. En palabras de Guilliard: “A propósito de la enseñanza.... La cuestión no consiste en reformarla. Porque, como se ha demostrado después, las reformas de la enseñanza no conducen más que a crear nuevos funcionarios”. El objetivo de la educación postulada por Freinet es claro que va por nuevos derroteros. La labor de la educación será facilitar, estimular y ayudar a la expansión de las tendencias que parezcan buenas: hacer que el interés más hondo de los alumnos se aferre a las grandes tendencias vitales básicas. Como el mismo Freinet señala, el arte de la educación consiste en saber abrir – o en saber servirse de las brechas provechosas.

El objetivo de la educación es promover el desarrollo del individuo con la ayuda del medio ambiente. Educar es hacer variar los elementos de ensayo y éxito para establecer técnicas de vida favorables, es adaptar ambiente y crecimiento para hacer posible el camino hacia la plena eficacia del ser individual.

Esta nueva concepción del proceso educativo dará lugar al nacimiento de un nuevo tipo de inteligencia, que Lodi describe con estas palabras: la inteligencia que nosotros pretendemos desarrollar debe ser armónica y global: tiene que penetrar en los problemas para encontrar soluciones adecuadas a la totalidad

del contexto humano al que debe servir...Únicamente si tiene esta capacidad de adecuarse a la realidad de nuestro mundo humano, la habilidad y la inteligencia podrán ser instrumentos revolucionarios de análisis, de proyección y de lucha. Esta educación tiende, en la pretensión de Freinet, a formar en el alumno al hombre del mañana, “obrero activo y consciente de una sociedad de progreso, de libertad y de paz.”¹⁵

1.15 Paulo Freire: Concientización y liberación

¿Qué pretendía Freire en su trabajo? ¿Qué idea tenía del objetivo de la educación? para él educar es crear la capacidad de una actitud crítica permanente, actitud que permita al hombre captar la situación de opresión en que se halla sumido y captar esta situación de opresión como limitante y transformable. Educar para Freire, no es transmitir conocimientos hechos y estáticos, sino crear una situación pedagógica en la que el hombre se descubra a sí mismo y aprenda a tomar conciencia del mundo que le rodea, a reflexionar sobre él para modificarlo. Toma de conciencia, reflexión y acción se convierten, así en los elementos básicos inseparables del proceso educativo.

La toma de conciencia no se limita a ser una aprehensión acrítica de la realidad, sino que, en virtud, de sus características, se transforma en concientización: “Sí la toma de conciencia, sobrepasando la mera aprehensión de la presencia del hecho, se ubica en un sistema de relaciones, dentro de la totalidad en que se dio, es que sobrepasándose a sí misma, profundizándose, se transformó en concientización.”La toma de conciencia reflexiva que es la concientización está abocada a la praxis transformadora en la acción y reflexión se apoyan constantemente la una a la otra y en la que los individuos actúan solidariamente.

Hemos indicado antes que la función del educador era la de despertar y desarrollar la conciencia crítica de los educandos, la de hacer posible el análisis problematizado de las relaciones interactuantes en la organización de la vida y el mundo. El proceso educativo puesto aquí en juego es opuesto al proceso tradicional por el que el educador entregaba al alumno unos conocimientos ya hechos, elaborados y listos para ser asimilados pasivamente;

¹⁵ PALACIOS, Jesús; La cuestión escolar, 2002

la tarea del educador propuesta por Freire no tiene nada que ver con este esquema de transmisión-asimilación; según él lo ve, la tarea del educador “es la de problematizar a los educandos el contenido que los mediatiza, y no la de disertar sobre él, de donarlo, de extenderlo, de entregarlo, como si se tratara de algo ya hecho, elaborado, acabado, terminado.

Rechazando el papel de acomodación y ajustamiento a lo establecido que realizaba la educación tradicional, Freire opta por una práctica educativa cuyos efectos vayan en sentido contrario y conduzcan a una auténtica liberación de los oprimidos. Es por ello por lo que rechaza la concepción “bancaria” de la educación, que se limita a transferir y depositar el saber en las mentes acríticas de aquellos a los que se transfería y en los que se depositaba. A esa concepción “bancaria” Freire opone una alternativa liberadora que permita al hombre hacerse más hombre y más libre. Oponiéndose a la acción sin reflexión (activismo) y a la reflexión sin acción (verbalismo), Freire persigue una reflexión profunda y una acción consecuente con ella.

Las principales “ideas-fuerza” del pensamiento de Freire.

--Para ser válida, toda acción educativa debe ir necesariamente precedida de una reflexión sobre el hombre y de un análisis del medio de vida concreto de los hombres a educar; sin esa reflexión el sujeto quedaría convertido en objeto; sin ese análisis del medio, el hombre quedaría en el vacío. La tarea de la educación es, precisamente, ayudar al hombre a que, partiendo de lo que constituye su vida, se convierta en sujeto.

--El hombre llega a ser sujeto mediante una reflexión sobre su situación, sobre su ambiente concreto; mientras más reflexiona sobre la realidad, sobre su situación concreta, más “emerge” plenamente consciente y comprometido, dispuesto a intervenir respecto a la realidad para cambiarla. Ya nos hemos referido antes a este problema: educar no es someter, es concienciar.

--En la medida en que el hombre, integrado en su contexto, reflexiona sobre este contexto y se compromete, se construye a sí mismo y llega a ser sujeto.

--El hombre crea cultura en la medida en que, integrándose a las condiciones de su contexto de vida, reflexiona sobre ellas y aporta respuestas a los desafíos que le plantean. La cultura, por lo tanto, no es sólo una adquisición sistemática de la experiencia humana --adquisición crítica y creadora--, sino que es también la aportación que el hombre hace a la naturaleza.

--El hombre es creador de cultura por sus relaciones y sus propuestas, pero además, él hombre es hacedor de la historia. En la medida en que el ser humano crea y decide, las épocas históricas se van formando y reformando. La historia es la respuesta del hombre a la naturaleza, a los otros hombres, a las relaciones sociales.

--Es preciso que la educación esté —en su contenido, en sus programas y en sus métodos— adaptada al fin que se persigue, es decir, a permitir al hombre llegar a ser sujeto, construirse como persona, transformar el mundo, entablar con los otros hombres relaciones de reciprocidad, hacer la cultura y la historia, etc.

Para que todo lo anterior sea posible, es necesario, como lo señala Fausto Franco, “comenzar por el reconocimiento de que es necesario superar la contradicción “educador-educando”, y pasar a la convicción de que todos somos educadores y educandos. La absolutización de la ignorancia, según la cual ésta se encontraría en el “otro”, es radicalmente opuesta al diálogo verdadero y, por tanto, obstáculo definitivo para una educación liberadora.

Con sus concepción del hombre como un ser pasivo, la educación bancaria se propone lograr la domesticación social, el quietismo, la pasividad de los alumnos, enfatizando el ajustamiento y el acomodación a la sociedad establecida: “Dado que en esta visión los hombres son ya seres pasivos al recibir el mundo que en ellos penetra, solo cabe a la educación apaciguarlos más aún y adaptarlos al mundo. Para la concepción bancaria, cuanto más adaptados estén los hombres tanto más educados serán en tanto adecuados al mundo.

Al suprimir el diálogo, al hacer proliferar los slogans y la publicidad, al apelar constantemente a la autoridad y al ocultar sistemáticamente la realidad, la educación bancaria acarrea una serie de consecuencias negativas tanto para el alumno como para la sociedad. Estas son algunas de las señaladas por Freire:

---Mitifica la realidad, ocultando ciertos aspectos de la misma;

---niega el diálogo;

---inhibe la creatividad personal;

---domestica la conciencia;

---elimina la capacidad crítico-reflexiva;

- desconoce a los hombres como seres históricos;
- lucha por la permanencia de lo establecido o lo impone abiertamente;
- mata la capacidad de respuesta a los desafíos de la realidad;
- presenta las situaciones como intocables y, por tanto, induce al fatalismo;
- desarrolla un individualismo necrófilo;
- instaura la violencia, al impedir a los demás "ser";
- satisface los intereses de los opresores;
- como mucho, busca suavizar la situación, pero sin cambiar su esencia;
- es reaccionaria.

La educación liberadora, o educación problematizadora, como también la denomina Freire, tiene los caracteres opuestos a la educación bancaria. No solamente niega la dicotomización entre el educador y el educador y los educandos, sino que niega lo que es la misma esencia de la teoría del conocimiento implícita tras la educación bancaria: Al contrario de la educación "bancaria", la educación problematizadora respondiendo a la esencia del ser de la conciencia, que es su intencionalidad, niega los comunicados, se identifica con lo propio que es ser siempre "conciencia de", no sólo cuando se intenciona hacia objetos, sino también cuando se vuelve sobre sí misma en lo que Jaspers denomina "escisión". Edición en la que la conciencia es "conciencia de la conciencia".

Las características de la educación liberadora, tal y como Freire la describe, son:

- Desmitifica constantemente la realidad;
- considera el diálogo como lo fundamental para realizar el acto cognoscente;
- Despierta la creatividad;
- Estimula la reflexión y la acción sobre la realidad;
- Refuerza el carácter histórico de los hombres y los reconoce como seres en proceso, inacabados;
- Apuesta por el cambio sin exclusivizarlo;
- Se hace revolucionaria;
- Presenta las situaciones como problema a resolver;
- Humaniza a los hombres mediante la búsqueda del ser más en la comunión y la solidaridad;
- Lo importante es la lucha por la emancipación.

Como en el caso de la educación bancaria, tras la educación liberadora laten una serie de postulados, que, en este caso, son de signo contrario. En efecto, la pedagogía problematizadora parte de la fe en la capacidad de pensar de los oprimidos, de la fe en los hombres oprimidos mismos. Por otra parte, a los slogans y propaganda de la educación bancaria, la educación liberadora opone el diálogo: no se trata de depositar conocimientos en los oprimidos, sino de dialogar con ellos y "pronunciar juntos el mundo". Contra la concepción objetivizante de los educandos, la educación liberadora considera al oprimido como un sujeto, como autor de su historia y como individualidad integrada en un contexto social. Por último la educación liberadora enfatiza la responsabilidad de los educandos, insistiendo en que son seres activos y no piezas de un engranaje.¹⁶

1.16 Antecedentes de la educación en México.

Manuel Ávila Camacho, quien sucedió en la primera magistratura del país al general Lázaro Cárdenas, llegó en medio de una cerrada lucha de los grupos que habían apoyado a Juan Andrew Almazán; muchos de ellos de filiación declaradamente reaccionaria.

El secretario Torres Bodet convirtió el Instituto de capacitación de profesores en la Escuela Normal Superior, desde donde se inició un programa de largo alcance para la formación y capacitación de profesores.

La reforma Educativa impulsada por Jaime Torres Bodet, desde el punto de vista de un enfoque teórico- pedagógico, pero al mismo tiempo humanista y científico adecuadamente realizada, es la más trascendente de la puesta en práctica en los últimos cincuenta años; en ella se busco orientar a la escuela mexicana hacia la consolidación y fortalecimiento de los valores de : libertad, democracia , justicia social, independencia intelectual, mental y material, así como todos los valores históricos que ha resguardado nuestra cultura en el progreso de la historia y constituyen nuestro patrimonio nacional.

La gran obra de Jaime Torres Bodet al frente de la secretaria de educación pública es difícil valorarla y describirla con minuciosidad, por lo que es preferible subrayar algunos aspectos que por su carácter determinaron una

¹⁶ PALACIOS, Jesús; La cuestión escolar, 2002

influencia en el futuro de las instituciones educativas del país. La cultura occidental estuvo sometida a una terrible prueba de los años de 1930 hasta 1945, esto hizo que el Secretario de Educación Pública orientara a la escuela mexicana de modo que se mantuviera al margen del conflicto, Por el contrario se consolidaron y fortalecieron los valores y libertad, democracia, justicia social, independencia intelectual, mental y material. así como los valores históricos que se han resguardado en nuestra cultura a través del tiempo y que son nuestro patrimonio nacional ; para lo cual era necesario lograr que la educación contara con una doctrina y una práctica constante de estos valores universales, de ahí que tuviera un alto sentido humanístico.

La iglesia logró aprovechar a los 10 años en que se mantuvo opuesta a la Escuela del Estado para fortalecer sus instituciones docentes: la realidad evidente es que, mientras la escuela socialista trataba de definir sus normas de enseñanza, la población crecía desproporcionadamente y la capacidad de las escuelas no alcanzaba para satisfacer las demandas y por estas razón los fines de la educación socialista se frustraron. Así se abre el camino para la proliferación de escuelas particulares, por medio de la complicidad, conocida como el trámite burocrático de reconocimiento o incorporación de escuelas. Debido a la política general congruente con un anhelo de mayor libertad democrática y de la participación de amplios sectores que no tenían definición ideológica y que participaban en el gobierno y en la vía pública se permitía y toleraba esta violación a la ley.

Al reformarse en 1946 el artículo 3°, el secretario Torres Bodet hizo saber sus puntos de vista doctrinarios a la opinión pública “según lo define la redacción del artículo 3° , los objetivos de nuestra educación coincide con la tesis que México sustentó ante la conferencia educativa, científica y cultural efectuada en Londres en 1945 y responde a los principios solemnemente proclamados allí, en nombre de los pueblos por 43 gobiernos de las Naciones Unidas (UN)”.

“La educación integral debe no sólo formar la instrucción de la inteligencia, sino desarrollo de todas las facultades del individuo y como consecuencia, formación del carácter”.

“La educación para la paz, para la democracia y para la justicia social lucha contra ignorancia, lucha fundada en las conclusiones de la investigación científica o lo que es lo mismo lucha fundada en la fuerza imparcial y serena

de la verdad. Debe haber comprensión de lo nuestro, pero no para provocar los errores de un nacionalismo ciego e intolerante”

La nueva redacción del artículo 3° dejaba ver con claridad y precisión los ideales y los fines de la educación mexicana tomados esencialmente de la propia escuela de la revolución y de su ideario.

La reformulación de los principios y de los fines que consagra en su texto el artículo 3°. Constitucional no tuvo grandes efectos, los programas de enseñanza que se formularon de acuerdo con la ley orgánica de 1941 continuaron en vigor sin grandes modificaciones y se mantuvieron inmunes a cualquier cambio que se verificara en la escuela. Estos fueron los principios que orientaron la revisión de planes y programas en 1945 y que tuvieron una vigencia que los llevó hasta fines de los años 50, es decir casi 15 años.

Torres Bodet Entendió plenamente que la voz popular se une siempre en torno de algo, de una empresa o de un programa trascendente y por ello puso en marcha la ejemplar e inolvidablemente campaña contra el analfabetismo. En las administraciones públicas siguientes se dejó perder el espíritu de solidaridad que logró despertar la campaña alfabetizante y se olvidó el aspecto axiológico y de dirección de sentido de la enseñanza en los planteles que se imprimió durante la época de Jaime Torres Bodet.

Durante la administración de Torres Bodet, la educación técnica media recibió también el influjo del sentido humanista y universalista de la doctrina que rigió los cambios educativos de su época.

En el (IPN) Instituto Politécnico Nacional aparecen por primera vez los intereses humanísticos y culturales que habrían de iniciar una progresiva aunque lenta transformación. El hombre formado en los institutos técnicos debe ser un profesional con la capacidad y aptitud necesaria para saber que la técnica debe de ponerse al servicio de la humanidad y de la sociedad y que no constituye un fin en si mismo sino que es un instrumento de justicia social.

En esta época la Universidad enfrentó algunos conflictos debido sobre todo a que, se le había mantenido en plena autonomía y en ella se movía la política estudiantil y magisterial en torno de los intereses internos de los catedráticos del Estado.

Las universidades de provincia y los Institutos Literarios no sufrieron grandes modificaciones ya que dependían casi exclusivamente del subsidio que les

otorgaba cada Estado o cada Gobierno de los Estados, asimismo del apoyo de las cuotas de sus estudiantes o de donaciones que recibían de los exalumnos; en esta etapa es cuando las escuelas particulares empiezan a incursionar con auge en el nivel medio superior y superior.

Hacia 1945, Jaime Torres Bodet decidió emprender una reforma de los planes de estudio. La reforma en la educación normal, consistió en darle a la escuela normal rural la misma jerarquía que a la normal urbana.

Los planes de estudio en las escuelas normales tuvieron una tendencia de carácter universalista y en virtud de que el bachillerato o la escuela preparatoria constaba de dos años, en tanto que la normal estaba integrada por tres años, se consideró adecuado que hubiese cierta equivalencia entre los estudios humanísticos y de cultural general que se realizaban en las escuelas preparatorias, con lo que se efectuaban en las escuelas normales, pues de este modo, se conseguían varias cosas: en primer lugar, lograr el principio de que un educador debe poseer una cultura general, lo más amplia y sólida posible: en segundo lugar, la escuela no se constituía en un cerco cerrado que impidiera a los alumnos seguir estudios de otra índole, si en curso de sus primeras actividades profesionales comprobaban que su vocación no era la de dedicarse a la enseñanza; por lo cual, inclusive las universidades consideraron equivalentes los estudios de educación normal con los estudios de preparatoria; desde luego con superior preparación los de normal, en virtud de las diferentes materias de carácter profesional que ellas cursaban.

La enseñanza normal adquirió un carácter universalista, como la tesis humanista de Torres Bodet lo requería, para ello se cuidó el aspecto de la formación artística en la cual, durante los tres años se impartía un curso de música, así mismo se llevaban dos cursos de dibujo y artes plásticas se cursaban los talleres en donde se veía todo tipo de trabajos útiles enfocados fundamentalmente hacia las artesanías y al desarrollo de habilidades y destrezas manuales.

Hay un gran número de pedagogos consagrados que consideran que el plan de estudios de 1945 y el de 1969 que tuvo la misma inspiración bajo la dirección de Agustín Yáñez, son los que han tenido mayor acierto en la formulación de

los educadores que el país necesita para su desarrollo y para la solución de sus problemas.

Torres Bodet al frente de la UNESCO logró que se estableciera el primer Centro regional de Educación Fundamental de América latina en Pátzcuaro Michoacán y fundó en Egipto un segundo centro para ayudar a las naciones Árabes y en México, puso en práctica el “plan piloto” de Santiago Izcuintla, Nayarit.

Dentro de los logros más importantes cabe recalcar las siguientes se fundó el Consejo Nacional Técnico de la Educación como responsable de elaborar planes de estudio y proponer métodos de enseñanza para todos los niveles. Se crearon la escuela Normal Superior, la Escuela Nacional de Especialidades, en 1942 se estableció el seminario de Cultura Mexicana para estimular la producción científica, filosófica y artística, difundir la cultura en sus manifestaciones nacionales y universales en 1943 se fundó el colegio nacional, institución que ponía en contacto con el pueblo a los grandes valores nacionales de la cultura.

Se reglamentó y reorganizó el Instituto Politécnico Nacional con la creación de la comisión impulsora y coordinadora de la investigación científica y con la inauguración del observatorio astrofísico de Tonatzintla. La iniciativa privada fundó el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey; de este modo se inició la penetración privada de tipo empresarial en la educación superior.

El primer programa federal de construcción de escuelas se inició en 1944; se federalizaron cuatro normales estatales: la de Ciudad Victoria, Morelia, Oaxaca y Pachuca y se aumentaron a seis años de estudios para mejorar la preparación de los profesores.

México sustento en la conferencia educativa, científica y cultural de 1945 en Londres que proponía la educación integral.

1.17 Gobierno de Miguel Alemán.

El presidente Alemán optó por realizar tareas prácticas ya que proponía utilizar la educación como medio para impulsar el desarrollo económico; para este fin, entre otras medidas, promulgó una nueva ley del ahorro escolar. Durante su administración se inició la creación de los Institutos Tecnológicos Regionales

(1948) que al crecer fueron coordinados por una comisión de estudios de los Institutos Tecnológicos Foráneos que funcionó en el seno del Instituto Politécnico (1950) los programas más destacados fueron los relacionados con la construcción de edificios escolares, la preparación de maestros, la capacitación de los maestros no titulados, con el mejoramiento de los métodos pedagógicos. Para mejorar e impulsar la enseñanza normal se estableció, en 1947, la Dirección General de Enseñanza Normal, ese mismo año se constituyó como entidad autónoma la Escuela Normal de Educadoras, desprendiéndose de la escuela normal de maestros. La preocupación de mejorar la enseñanza origina la publicación de numerosas obras pedagógicas de autores extranjeros, la fundación del departamento de educación audiovisual y la constitución de la comisión nacional revisora de libros de texto que funcionaría en forma permanente.

El gobierno de alemán fomento la vida artística nacional y la educación indígena en donde las unidades de educación indígena conjugaran esfuerzos para promover que el orden económico, el social y el cultural en una región constituyeran una unidad. El espíritu de la UNESCO imperaba en estas tareas en las que afirmaba: "Todos los hombres, sin distinción de razas, credos, color o posición social deben unificarse en la ciencia y el ideal común de la fraternidad universal....."

Las familias aborígenes de la república mexicana, que son carne y espíritu de la nacionalidad, no pueden ni deben quedar al margen de la obra general por la paz y la fraternidad."

1.18 Administración del presidente Ruiz Cortines.

El sexenio de 1952-1958 fue difícil en todos los renglones y, especialmente, en el de la educación. El presidente Ruiz Cortines no fue partidario de las grandes obras, prefirió solucionar problemas menores y proseguir lo iniciado, el presupuesto de educación creció enormemente; pero la devaluación, la explosión demográfica y el aumento de sueldos a maestros y burócratas redujeron su rendimiento aunado a lo inestable de su administración, algunas decisiones produjeron un malestar constante entre los maestros y, por otra parte los graves problemas en el Instituto Politécnico Nacional, en cuyo internado se vinieron acumulando vicios que obligaron al gobierno a pedir la

intervención del ejército, cerrar el internado y acelerar la construcción de la ciudad politécnica.

La administración de Ruiz Cortines puso gran interés en la educación puso gran interés en la educación en la provincia, tanto rural como urbana, en todos los niveles. El presidente informo en 1953, que el analfabetismo, a pesar de campaña iniciada en 1944, alcanzaba la elevada proporción del 42% en la población, porque las actividades alfabetizadoras habían quedado relegadas. Al mismo tiempo que se procuraba incrementar la ayuda a las universidades de provincia y se impulsaba la construcción de los Centros Tecnológicos Regionales. También se buscó solucionar otros problemas como la deserción escolar, que mantuvo niveles preocupantes.

Inició sus funciones, la Ciudad Universitaria, con la práctica revolucionaria de los profesores de tiempo completo y la ampliación de los institutos de investigación, al mismo tiempo se pusieron en práctica reformas en los planes de estudio, especialmente en el bachillerato que se decretó constituirlo en único, lo que se rectificaría erróneamente en la década de los '70 al aumentarle un año de estudios. Ruiz Cortines, casi al final de su mandato expresaba: "Se requiere con urgencia la cooperación más amplia y efectiva de los sectores técnica y económicamente capacitados.

El reglamento de la ley Orgánica de educación expedida en 1958 creó el consejo nacional técnico de la educación, encargándole planificar integralmente la educación del país. Este es el antecedente más significativo de que, desde hace 25 años, se viene insistiendo en la planeación integral del sistema educativo.

1.19 La gestión de Adolfo López Mateos.

El 1° de diciembre de 1959 en la ciudad de Querétaro, el presidente López Mateos anunció la aprobación del plan y se comprometió a poner en práctica todas las medidas que se necesitan para la expansión del sistema. La edificación de tres mil nuevas aulas en 1960, la creación de cuatro mil plazas de docentes, la implantación de los servicios del instituto federal de capacitación del magisterio y el fortalecimiento de las escuelas normales, así como la instalación de los centros regionales de enseñanza normal que eran

necesarios no solamente para formar maestros, sino para experimentar en ellos los nuevos planes y programas que se habían acordado.

En el plan de 11 años, se dirige más a los aspectos numéricos y cuantitativos que a los cualitativos; aunque en el plan se cuidaron cada uno de los aspectos y se dieron orientaciones precisas con el propósito de que el crecimiento propuesto por el plan no fuera en perjuicio de la calidad de la educación que debía impartirse.

Los resultados del plan de once años fueron notables. El índice de analfabetismo se abatió en forma considerable desde el punto de vista proporcional, este esfuerzo se debió a que la educación empezaba a ser para el pueblo una necesidad indispensable y que el gobierno había decidido aplicar el mayor presupuesto posible para resolver el problema del analfabetismo. La cifra de analfabetos en el país en diciembre de 1960 alcanzaba a 10, 349,381; en tanto que, en 1964 disminuyó a 9, 216,633 lo que significa un descenso tanto en el porcentaje de carácter notable como en las cifras relativas del número de analfabetas.

En febrero de 1959, por acuerdo presidencial, se autorizó a la secretaría de educación pública para estudiar cuidadosamente y establecer el sistema de educación agrícola y darla nuevas características a los planteles; de modo que, la influencia educativa abarcar los lugares y centros de trabajo del campesino, para evitar el desarraigo de la población rural

En diciembre de 1963 se promulgó la ley que establecía la educación normal para los profesores de centros de capacitación de trabajo agrícola e industrial; Estos centros, de acuerdo con sus planes de estudio y programas elaborados por el concejo nacional técnico de educación, tenían como propósito capacitar la mano de obra para el trabajo rural, contribuir a la tecnificación de la agricultura, enseñar la técnica industrial del aprovechamiento de los productos agropecuarios y brindar oportunidad de capacitación práctica, corta y económica a los jóvenes egresados .

Los centros de capacitación para el trabajo se establecieron en zonas de agricultura próspera donde ya se había iniciado el proceso de tecnificación de la agricultura.

En la administración de Torres Bodet con la aplicación del plan de once años, empieza a considerar de gran importancia la educación preescolar; pues se

advierte que la educación no inicia con la escuela primaria, sino que se adquiere desde el hogar, mucho antes de su ingreso a esta institución. La educación preescolar, por primera vez, contó con un programa formal de enseñanza que era manejado, por medio de guías mensuales que elabora la dirección general de educación preescolar. Estas guías eran remitidas a los jardines de niños para su aplicación; sus técnicas se fundaban básicamente en los centros de interés adaptados a la realidad mexicana y a los maestros que trabajan en forma globalizada.

El secretario Torres Bodet, comunicó a los gobernadores de los estados de la república que invitaba a trasladar a la capital al niño o niña de sexto grado de cada zona escolar federal o estatal que se hubiere destacado en forma especial, entre todos sus compañeros por su conducta y aprovechamiento, para que se reunieran con el presidente de la república en el palacio nacional. En ese mismo lugar se siguen reuniendo año con año como una tradición impuesta por Torres Bodet como estímulo a los niños sobresalientes de todo el país.

En 1964, Torres Bodet dirige también un mensaje a los maestros de educación. En el se formulaban las bases de una acción específica sin hostilidad ni exclusivismos. La educación debe ser “democrática en el sentido de aspirar a un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural; esclarecedora de la ignorancia y sus efectos, la servidumbre, los fanatismos y los prejuicios. Fundada en el progreso científico, ajena a cualquier doctrina religiosa; orientada hacia la comprensión de los problemas de México, el aprovechamiento y sus recursos, a la defensa de su independencia política, económica y social, tanto como el acrecentamiento de la cultura, de servicio a la mejor convivencia humana, por el cuidado que ponga en sustentar los ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de raza, secta, grupo, de sexo o de individuo”

A sugerencia de Torres Bodet, en 1964 durante la rectoría del Dr. Ignacio Chávez, se reformó el plan de estudios y esto consistió en: disminuir el número de alumnos en cada grupo, introducir un examen de admisión, aumentar los sueldos a los maestros y dividir el bachillerato propiamente en dos secciones. Una, durante los dos primeros años, considerada tronco común para todos con materias de ciencias y humanidades; la otra propedéutica, donde el alumno

cursaría las materias del bachillerato específico, orientado a su futura profesión, pero en un campo general. El plan buscaba desarrollar íntegramente la facultad del alumno para hacer de él un hombre culto y formarle una disciplina intelectual que lo dotara de un espíritu científico; proporcionarle una cultura general que le diera una escala de valores; despertarle una conciencia cívica que la definiera sus deberes ante su familia, su país y la humanidad y prepararlo para emprender una determinada carrera profesional.

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) mantuvo sus planes de estudio e introdujo algunas modificaciones, pero únicamente de carácter técnico. Estas modificaciones consistieron fundamentalmente en establecer sistemas más teóricos prácticos en las carreras de medicina, ingeniería y arquitectura, carreras que adolecían de contenidos con tendencia teórica excesiva; asimismo se aplicaron dos talleres y los laboratorios apropiados para todas las instituciones. Se desarrollaron los anexos que venían haciendo falta para que la universidad cumpliera con las funciones de preparación profesional, difusión cultural e investigación científica. La universidad contó con su planta íntegra de instalaciones y todas las escuelas y facultades se concentraron en la ciudad universitaria; con lo cual, quedó culminada la obra que habían iniciado los presidentes Miguel Alemán y Adolfo Ruiz Cortines.

El Instituto Politécnico Nacional se desprendió de las escuelas prevocacionales y éstas, fueron transformadas en escuelas secundarias técnicas que pasaron a depender de la dirección correspondiente. Se reorganizaron las escuelas vocacionales de manera que, también en ellas, se establecieron estudios generales en los primeros grados de las carreras. Al igual que la escuela nacional preparatoria se incrementó un año a las escuelas vocacionales. Dichas escuelas quedaron constituidas por tres grados, el último año también adquirió un carácter propedéutico.

Torres Bodet continuó buscando el desarrollo armónico de la educación superior, para lo cual fomentó las universidades de provincia. Sin embargo en ese renglón el resultado fue pobre, y el desordenado crecimiento de las 39 universidades del país continuó por los mismos caminos. El Instituto Politécnico Nacional, en cambio, culminó esfuerzos anteriores, al inaugurar su unidad profesional de Zacatenco, que incluyó dos centros de investigación y estudios avanzados y el nacional de cálculo. A partir de 1961 el Colegio de México

inauguró sus centros de estudios Históricos, de Relaciones Internacionales, Lingüísticos y Literarios, Económicos y Demográficos, patrocinó y contrató especialistas de todos los países del mundo, logró becar a sus alumnos para exigir dedicación absoluta a los estudios y puso a su disposición una biblioteca funcional para la investigación.

Torres Bodet propició grandes obras, como la construcción y adaptación de grandes museos, como el de antropología, obra impresionante, la galería de la lucha del pueblo mexicano por su libertad, y el museo del virreinato en Tepotzotlán.

“La obra educativa de Torres Bodet esta en pie, las instituciones que creó se han multiplicado y siguen creciendo; su legado reformista, aunque deformado por el burocratismo, la improvisación y la tecnocracia sigue enseñando que la educación es un proceso alcanzable y que es necesario estarla revisarla cada día y paso a paso; los alientos modernizadores y las propuestas para el 2025, no niegan sino por el contrario confirman que las tesis pedagógicas históricas y las propuestas de Torres Bodet son actuales sirven para hoy y seguramente continuarán iluminando los caminos de la educación más allá del 2025, mientras México decida seguir como una nación independiente, libre, soberana y encausar sus esfuerzos hacia la conquista de la verdadera justicia social que es la equidad en los bienes materiales y la total igualdad en el disfrute de los bienes culturales”

1.20 Evolución de las políticas públicas sobre la educación superior en México

Las políticas que el gobierno dicta en materia de educación superior, son indicativas de la concepción de educación en la que descansan, varían históricamente de acuerdo a sí se concibe a la educación superior, como un bien de las autoridades; una prestación, a distribuir entre beneficiarios específicos, o como un bien público, responsablemente asumido frente a usuarios que deciden sus oportunidades frente al conocimiento serio.

El análisis de la evolución histórica de las políticas gubernamentales para educación superior, es una referencia obligada, cuando se ha de estudiar alguno de los elementos derivados de un plan o programa.

Por ello, se hace un breve estudio retrospectivo de las políticas públicas, qué a través de diferentes períodos presidenciales, han guiado a la educación, haciendo especial énfasis en el sistema de educación superior.

En 1965, el gobierno de Díaz Ordaz creó la Comisión Nacional para el Planeamiento Integral de la Educación (CNPIE), misma que se encargó de elaborar previsiones de matrícula hasta 1980, y considerar el impacto de la expansión previsible sobre los aspectos cualitativos de la educación.

De 1970 a 1976, la estrategia esencial del gobierno fue la planeación, más que la evaluación además de favorecer la implementación y la ejecución de la reforma educativa echeverrista, misma que también incursionó en la planeación, al crear la Subsecretaría de Planeación y Coordinación Educativa, cuyo objeto fue inventariar necesidades y recursos para emprender el cambio.

En esta etapa se pretendió lograr la equidad entre las instituciones, la responsabilidad gubernamental en la evaluación permanente de la acción educativa y el uso racional de recursos; estas tareas se quedaron en el nivel declarativo, ya que aún hoy subsisten problemas que la reforma educativa trató de resolver; como son la insuficiencia y la falta de racionalidad en la asignación de recursos, la escasa flexibilidad en la administración en las instancias gubernamentales en el nivel central, regional y estatal, y la insuficiente utilización de la capacidad instalada para las actividades educativas. A partir de entonces, los planes para conducir la educación en forma coordinada con el proyecto de desarrollo nacional, han sido continuos.

Con López Portillo, el gobierno eligió la planeación nuevamente como estrategia, formulándose en 1977 el Plan Nacional de Educación (PNE) y Plan Nacional de Educación Superior (PNES). En ambos, se partió del análisis de la situación educativa de los ciclos y niveles correspondientes, para plantear posibles soluciones a los problemas detectados. El plan Nacional de Educación Superior no establecía programas concretos de acción inmediata ni definía los mecanismos necesarios para emprender la planeación permanente de la educación superior. Por ello se tuvo que elaborar en 1978 el documento, la planeación de la educación superior en México, integrado por tres partes: la primera que sintetizaba la evolución y el estado que privaba en la educación superior, enunciando las políticas generales que normarían su permanencia, desarrollo y planeación; la segunda que contenía los lineamientos de política

básica en materia de planeación institucional, estatal, regional y nacional para implantar el Sistema Nacional de Planeación Permanente de la Educación Superior (SINAPEES); y la tercera que definía la primera etapa (1979-1980) del plan Nacional de Educación, consistente en 35 programas nacionales clasificados en dos áreas; 26 programas de operación sobre la docencia, la investigación, la difusión de la cultura y los servicios complementarios y de apoyo a las funciones sustantivas y 9 programas referentes a las áreas de, normatividad, organización y coordinación, desarrollo, presupuestación y financiamiento, seguimiento y evaluación.

La segunda etapa del Plan Nacional de Educación Superior fue formulada por la Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior (CONPES), bajo el título de Lineamientos Generales para el periodo 1981-1991. En esta etapa del plan, los programas prioritarios estaban encaminados a regular a nivel nacional los planes de desarrollo de las instituciones, creando unidades planificadoras en todos los niveles, formando cuadros técnicos y generando la infraestructura conceptual e informativa para la planeación; tenía que ver, también, con la estructura académica de los servicios de docencia e investigación, lo que supuso implantar nuevas licenciaturas y posgrados, formar y actualizar al profesorado, desarrollar los sistemas bibliotecarios y de información documental.

En el régimen de Miguel de la Madrid es cuando se llega a desarrollar ampliamente las ideas de evaluación, que en los sexenios anteriores simplemente habían aparecido como monitoreo sistemático de la acción educativa del gobierno o como fase terminal del proceso de planeación, programación y presupuestación.

El Programa Nacional de Educación, Cultura, Recreación y Deporte 1984-1988 planteó como objetivos: elevar la calidad de educación en todos los niveles, a partir de la formación integral de los docentes; racionalizar el uso de los recursos disponibles y ampliar el acceso a los servicios educativos a todos los mexicanos, con atención prioritaria a las zonas y grupos desfavorecidos; vincular la educación y la investigación científica, la tecnología y el desarrollo experimental con los requerimientos del país; regionalizar y descentralizar la educación superior, la investigación y la cultura ; mejorar y ampliar los servicios

en las áreas de educación física, deporte y recreación; y, hacer de la educación un proceso permanente y socialmente participativo.

Con relación a la educación superior se creó el Programa Nacional de Educación Superior (PRONAES), que había de proveer recursos alternos al presupuesto, con base en criterios de eficiencia y calidad, mediante once programas, cuyas finalidades eran; mejorar la calidad del personal académico y de la enseñanza; elevar la capacidad y la calidad de la investigación científica y humanista y el desarrollo experimental; difusión y divulgación del conocimiento científico, humanístico y tecnológico; vinculación de la docencia e investigación con las necesidades sociales del país; mejoramiento del marco normativo de las instituciones; mejoramiento de los servicios administrativos; integración regional, integración con los otros niveles educativos; orientación educativa para los estudiantes de los niveles medio y superior; y participación de la comunidad universitaria en los planes y programas.

El Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior (PROIDES), aprobado por ANUIES en 1986, tenía como objetivos; elevar el nivel académico de las instituciones de educación superior, conformar un sistema de educación superior mediante la concertación de esfuerzos o la coordinación de acciones entre los subsistemas y las instituciones, y mejorar las condiciones financieras de las instituciones de educación superior. Con este programa, el esquema planeación –programación-presupuestación fue revitalizado, y la evaluación perdió su carácter de “eje” de la política educativa para el nivel y el país. También en este período se crearon instituciones y programas orientados a otorgar recursos adicionales al presupuesto universitario, con el propósito de fomentar la evaluación institucional, así como otorgar incentivos individuales basados en la evaluación del desempeño y la productividad de los académicos. Entre estos programas se puede mencionar el Padrón de Programas de Posgrado de Excelencia del CONACYT y la creación del Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

En el gobierno de Carlos Salinas de Gortari se rompen usos e inercias para innovar prácticas y superar un marco de racionalidad ya superado, con el fin de poder adaptarse a un mundo dinámico. En este contexto, surge El Programa para la Modernización Educativa 1989-1994. En lo referente a la educación superior del programa, se da especial importancia a: la superación académica,

el mejoramiento de la investigación, la renovación del posgrado, el mejoramiento de la educación continua, de la extensión cultural, e incorpora programas específicos de apoyo al sistema de enseñanza superior; estímulos al personal académico, red de comunicación, red de bibliotecas y sistema nacional de información.

Destaca también, que una de las líneas para la modernización de la educación Universitaria sería la de evaluar sistemáticamente sus logros y procesos, a fin de reorientar sus propias actividades y llevar a cabo las reformas institucionales necesarias; de esta forma, la evaluación cobra un nuevo sentido, ya que promueve y orienta las innovaciones necesarias para contribuir al logro de los objetivos de actualización y mejoría del sistema y de sus componentes. Para contribuir a este logro, se instaló formalmente la Comisión Nacional de Evaluación de la Educación Superior (CONAEVA), que fungiría como instancia de apoyo a la CONPES, y cuyos resultados serían considerados para determinar las prioridades de desarrollo de la educación superior. Sin embargo, los cambios más importantes en los procesos de planeación y gestión académica realizados por las universidades, fueron logrados mediante el otorgamiento de recursos adicionales al presupuesto, a través de la presentación de solicitudes específicas de financiamiento para impulsar o consolidar la modernización de la infraestructura de apoyo y operación de cada institución fijara, las cuales fueron financiadas mediante un mecanismo creado con ese propósito, el Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES). Colateralmente, surgen los Comités Interinstitucionales de Evaluación de Educación Superior (CIIES), mismos que se dieron la tarea de definir indicadores, aplicar evaluaciones, elaborar documentos de evaluación y recomendaciones que, sin haber cubierto el universo de las instituciones y programas, lograron un avance significativo en el conocimiento de las características del sistema, y son el sustento de la actual constitución de consejos nacionales de acreditación.

El impulso evaluador de la modernización educativa también puso en práctica otras estrategias importantes en este periodo, como es el hecho, sin precedentes, de que también los organismos internacionales tuvieron algo que decir sobre la educación superior mexicana. En 1991 se expidió el informe “Estrategia para mejorar la Calidad de la Educación Superior Mexicana” que el

gobierno federal había solicitado al Consejo Internacional de Desarrollo Educativo (ICED), presidido por Philip Cooms, El ICED criticó el concepto de autonomía tal como se practica en las universidades mexicanas considerándolo exagerado y favorable a los grupos de interés que se oponen al cambio. El Banco Mundial (WB) propuso también diversificar la educación superior y aumentar los cobros de colegiaturas y servicios prestados por las instituciones públicas. Luego del ingreso de México a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), este organismo comenzó a hacer estudios y recomendaciones sobre educación superior y el desarrollo científico y económico del país. La OCDE recomendó, también, redefinir la autonomía de las universidades; implantar examen de admisión para todos los aspirantes a la licenciatura y apelar a nuevas formas de financiamiento para que las instituciones de educación superior moderaran su dependencia casi exclusiva del subsidio federal; flexibilizar las licenciaturas y acercar las normales a las universidades; mejorar la formación de profesores y hacer el mayor énfasis en la evaluación y la acreditación..

De manera especial, destaca en este periodo, el establecimiento de fondos para detener la fuga de cerebros, para la repatriación de investigadores y la creación de cátedras patrimoniales; la evaluación del desempeño de los académicos de las instituciones de educación superior, que surgió entre 1989 y 1990, a iniciativa de las instituciones capitalinas (UAM, IPN, UNAM) y algunas más de provincia, las que comenzaron a operar programas institucionales de incentivos al rendimiento académico, y en 1992, el gobierno federal generalizó a nivel nacional el programa Carrera Docente del Personal Académico, mediante el cual se buscaba, con sustento en la evaluación de su desempeño, otorgar reconocimiento y beneficios económicos adicionales a los académicos dedicados habitualmente a la enseñanza y, también destaca la creación del Centro Nacional de Evaluación (CENEVAL), organismo encargado del diseño y aplicación de los exámenes de ingreso a la educación media superior y superior y de calidad profesional.

En el gobierno del Doctor Zedillo, surge el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, el cual define, como sus propósitos fundamentales, la equidad, la calidad y la pertinencia. El programa establece que el eje fundamental en la educación media superior y superior ha de ser la puesta en marcha de un

Sistema Nacional De Formación de Personal Académico, que permita la habilitación didáctica y disciplinaria de los profesores. Esta propuesta, cimentada en la experiencia de operación entre 1994 y 1996, del programa Nacional de Superación del Personal Académico (SUPERA), orientado a que los profesores de las instituciones afiliadas obtuvieron un posgrado y a consolidar la oferta en ese nivel, se concretó con la creación, en Noviembre de 1996, del programa del mejoramiento del profesorado de la educación superior (PROMEP), el cual, en un horizonte de 10 años, pretende lograr la superación como eje articulador del sector, por medio de procesos planeados por las propias instancias académicas de las instituciones de educación superior y con una concepción integral que, además de mejorar las condiciones individuales, desarrolle grupos académicos y propicie mejores ambientes de trabajo. Se plantea mejorar la calidad del profesorado, que arraiguen a los académicos efectivamente a las instituciones y que aseguren elementos más confiables de evaluación de la calidad de los cuerpos académicos, como un medio para elevar la calidad de la educación superior.

La política de este gobierno para la educación superior, bajo un esquema de evaluación- calidad- estímulo, propone que sean las propias instituciones quienes asuman un papel más activo y formalice la evaluación como una herramienta fundamental para estimar la solvencia académica de sujetos, programas, establecimientos y sistemas. Con ello, se espera que la evaluación aporte elementos de juicio que permitan identificar problemas, modificar patrones de comportamiento, introducir ajustes, afectar procesos de planeación y gestión e introducir criterios de racionalidad en la asignación y uso de recursos e incentivos, y que permitan inducir y sustentar los procesos de cambio en la educación superior.

Como se ha podido constatar durante los últimos años se han instrumentado diversas políticas públicas para desarrollar la educación en todos los niveles y, en particular a la educación superior. Se puede decir que algunas han tenido éxito, mientras que otras se han quedado como planteamiento en virtud de que, sin negar la voluntad de cambio que las sustentaron, no pudieron encontrar los mecanismos o las vías para su traducción en objetivos, metas, programas y acciones que la concretaran.

Por otra parte, y sin dejar de reconocer los avances alcanzados, se ha notado la insuficiencia de muchas de estas políticas para lograr mejores resultados en lo referente a elevar la funcionalidad del sistema educativo superior respecto del desarrollo nacional, el cual, no es un problema de largo plazo, sino una exigencia inmediata, para proveer a las unidades productivas y sociales y a las agencias gubernamentales de los recursos humanos con los conocimientos científicos y técnicos indispensables para alcanzar un nivel de eficiencia y competitividad internacional. La educación superior que han recibido un gran número de individuos reporta déficit en valores, conocimientos y habilidades, lo que repercute directamente sobre la posibilidad de contribuir a los requerimientos básicos de una sociedad moderna

II PROBLEMÁTICA DE LA EDUCACION.

Los cambios tecnológicos han transformado las sociedades modernas en realidades complejas, afectadas por un fuerte dinamismo que tiene en el conocimiento y en la información el motor del desarrollo económico y social. En este nuevo contexto, las expectativas de los ciudadanos respecto del papel de los sistemas de educación y formación han aumentado notablemente. En consonancia con ello, la búsqueda de políticas educativas acertadas, más ajustadas a las nuevas realidades, se ha convertido en una preocupación general de los poderes públicos. La educación se encuentra hoy en el centro de los desafíos y de las oportunidades de las sociedades del siglo XXI. Gracias a los esfuerzos de los ciudadanos y al continuo impulso de los gobiernos, el acceso a la educación se ha universalizado, convirtiéndose en un derecho fundamental y efectivo de los ciudadanos.

La educación, que une el pasado y el futuro de los individuos y las sociedades, está siempre influida por el mundo del conocimiento y por el de los valores, por las legítimas expectativas de los individuos y por las exigencias razonables de la vida en común. Pero nunca como hoy ha sido más necesaria la convergencia entre esas dimensiones esenciales de la educación; nunca ha sido tan evidente que calidad y equidad, desarrollo económico y cohesión social, no son elementos contrapuestos, sino objetivos ineludibles, a la vez que complementarios, del avance de nuestras sociedades.

Como es obvio, los sistemas educativos están afectados por ese mayor dinamismo y complejidad de la realidad social. Precisamente por ello, las reformas educativas han dejado de ser acontecimientos excepcionales, y se han convertido en procesos relativamente continuados de revisión, ajuste y mejora. Se trata de procesos necesarios para atender a las nuevas exigencias y retos de la educación que comparecen en la escena política, social y económica; y también, para evitar que la rigidez de los marcos normativos se rompa por el empuje de una realidad en continuo cambio que, con frecuencia, sobrepasa a aquéllos¹⁷.

En México, durante los últimos años, las diversas administraciones han hecho repetidos esfuerzos por crear un marco nuevo de educación de calidad,

¹⁷ Ley orgánica de calidad en la educación. 10 septiembre 2002

centrado en la globalización y la competitividad, estas reformas se han quedado cortas. En la actualidad con los políticas económicas exóticas que señalan las diferencias de clase social y honda división entre desarrollo y subdesarrollo. Antes era notoria la transculturización. Hoy la tecnología nos hace dominados, con juventudes destinadas a la maquila y con escasa oportunidad de trabajar de acuerdo al potencial del individuo, hoy se transcurre por caminos escasos, artificiosos, que llevan al individuo a la desesperanza y a la frustración.

La Organización para la Cooperación Económica y Desarrollo (OCDE), que agrupa a las 25 economías más desarrolladas del mundo a la que ingresó México en el mes de Mayo de 1994, ha hecho y publicado una serie de informes sobre la Política Nacional de Ciencia y Tecnología de los países que la componen. En informe, Reviews of National Science and Technology Policy (RNSTP), México fue dado a conocer públicamente en las oficinas de la SEP y en presencia de su titular, por el director del consejo nacional de ciencia y tecnología (CONACYT), en donde de acuerdo con el diagnostico de la OCDE afirma que el marco legal e institucional mexicano para ciencia y tecnología es obsoleto, que no hay coordinación ni control de la investigación entre los diversos sectores y que es difícil que los haya porque no hay criterios uniformes. Entre otras cosas afirma, que el pase automático de las preparatorias a las universidades es un problema porque baja el nivel de la educación, de la enseñanza y de la investigación y porque impide el acceso a mejores alumnos; hay que resolver este problema para elevar la educación, es decir, que la educación sea para los mejores estudiantes, según este informe.

México, afirma la OCDE, enfrenta dos clases de problemas: uno es la falta histórica de tradición científica y el otro, el problema económico que produjo la crisis de los años ochenta. Entre los problemas históricos, destacan la falta de científicos, el desbalance entre las ciencias básicas y las aplicadas, la concentración de científicos de alto nivel en la ciudad de México y la ausencia de liderazgo académico de alto nivel, especialmente en las instituciones estatales de investigación. La crisis económica de los ochenta produjo una fuga de cerebros, porque muchos científicos de alto nivel dejaron el país y se fueron en busca de un mejor salario. Se hizo difícil adquirir equipo y materiales para

generar oportunidades a los investigadores, la crisis le quito lo atractivo a las carreras de ciencias exactas.

En el mes de diciembre del año 2001 la OCDE dio a conocer los resultados de la evaluación en la que participan 31 países miembros, donde Brasil fue invitado. En ella de acuerdo a los datos del Programa Internacional para el Seguimiento de los Conocimientos de los Alumnos (PISA), México obtuvo penúltimo lugar en Ciencia, Matemáticas y Comprensión de Lectura. Al igual que en la evaluación de 1995 del TIMSS nuevamente salimos reprobados.

PISA proporciona indicadores internacionalmente comparables que ofrecen una visión de los factores que influyen en el desarrollo de habilidades de lectura en la casa, en la escuela, y cómo interactúan estos factores entre sí. En matemáticas y ciencias los estudiantes alcanzan un promedio de 300 puntos muy lejos de 500 puntos que es el promedio de la OCDE. El estudio PISA demuestra que los estudiantes mexicanos están por debajo de los estudiantes de los países miembros de la OCDE. Además los mexicanos completamos menos grados de educación que en otros países miembros de la OCDE.

En los países miembros de la OCDE, el promedio más alto de gasto por estudiante tiende a ser asociado con un mejor desempeño en tres áreas de habilidades, pero no lo garantiza. El gasto acumulativo por estudiante en México, desde el inicio de la educación primaria hasta los 15 años de edad, es de 11 mil 239 dólares, muy por abajo del promedio de la OCDE de 43 mil 520 dólares. En México, el desempeño en la escuela de los jóvenes de 15 años, está mucho más abajo del promedio de la OCDE de lo que podría esperarse con base en su gasto menor por estudiante. Respecto de la influencia del hogar en el éxito, el estudio de PISA muestra que un bajo desempeño en la escuela tiende a estar asociado con un entorno familiar poco favorable, pero no es una condición automática. En nuestro país la influencia de la situación económica, social y cultural en el desempeño del estudiante está dentro del nivel medio de los países de la OCDE. Sin embargo, en Canadá, Finlandia, Islandia, Japón, Corea y Suecia, la repercusión del entorno del hogar está por debajo del promedio de la OCDE y sin embargo, los estudiantes tienen niveles de desempeño por arriba del promedio. Así, un mexicano de 15 años con buen desempeño es probable que provenga de un hogar acomodado, es realista para México aspirar a incrementar el nivel de desempeño medio y hacerlo

especialmente, para los estudiantes de los estados con desventaja. Es decir que solo las escuelas que atienden estudiantes procedentes de las clases sociales pudientes (que además se localizan en zonas geográficas determinadas) obtienen resultados favorables¹⁸.

Es de todos conocido las dificultades con que tropieza la educación en sus distintos niveles, gran parte de los profesores prefieren un método histórico y tradicional a utilizar un nuevo paradigma, un nuevo modelo que propicie la reflexión crítica del alumno, su genuina participación pero principalmente un real aprendizaje que genere en su momento un mejor nivel de vida del mismo. Hablar de calidad de la educación ya sea en un primer nivel o en el nivel universitario es como tratar de ordenar las piezas de un gran rompecabezas en donde algunas piezas realmente no existen, no podemos presumir de evaluación cuando en realidad solo es simulación, ya que jamás se realizó una adecuada planeación que incluyera indicadores de base, estándares, metas, objetivos y estrategias coherentes ¡sin esto previamente no podemos hablar de evaluación! Y nuestro discurso jamás será coherente con nuestra práctica. Algo similar ha acontecido con la calidad de la educación en México. Cuando hablamos de un cambio hacia la calidad, no es referirse a una moda, o a un objetivo pasajero o a un cambio superficial en nuestra actitud, hablamos de la calidad de la educación que trascienda a una calidad como forma de vida. Para que lo anterior sea real necesitamos que este enfoque se convierta verdaderamente en parte de nuestra cultura: Que trascienda de lo individual a lo colectivo. Que sea algo que se respire, se valore, se aprecie y se viva en la vida cotidiana de nuestro país¹⁹.

Es posible que ningún otro asunto ocupe más el tiempo, el talento y las preocupaciones de quienes se interesen en la educación, que la cuestión de su baja calidad

¹⁸ Díaz Martínez Silvia, Sastre Lárraga Isabel, Martínez Solorio David; La calidad de la educación en México, Monografías. Com. Trabajo n° 1

¹⁹ Sánchez S. Bonifacio, Hernández C; La calidad en la educación en México, trabajo 3. Monografías. com.

2.1 Planteamiento del problema.

El problema de la gestión educativa que se da dentro del Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha (ITSP), es algo complejo y que debilita al propio centro de enseñanza, como un cuerpo académico incapaz de analizar sus problemas y tomar decisiones propias orientadas, a mejorar la gestión y la calidad escolar. En cuanto al contexto general, los planteles sufren las consecuencias de la problemática política, económica y social, que se reflejan en cambios psicológicos de la población estudiantil, la influencia negativa del medio ambiente, que también afecta al personal docente y al de apoyo a la docencia, repercutiendo también en los resultados de cada plantel y de la misma institución. La profesionalización de la gestión escolar en el Tecnológico Superior P'urhepecha, Y que es requerida para elevar el nivel educativo, es un proceso muy complicado que involucra diversos saberes, capacidades, habilidades y competencia dentro de un código ético, que establezcan la conducción acertada de la organización hacia el logro de su misión. Esta profesionalización se centra en la formación básica, especializada y complementaria. La básica es aquella que se encuentra relacionada con las habilidades, experiencias, destrezas y capacidades, sustantivas mínimas necesarias para el buen desempeño de las funciones directivas. La formación especializada se refiere a aquellas capacidades específicas que requieren conocimientos técnicos particulares. La formación complementaria es aquella formación adicional y requerida para afrontar los continuos cambios de la gestión de manera eficaz y actualizada. Aunado a lo anterior la cantidad, amplitud e impacto de los estudios de profesionalización en el ámbito de la gestión directiva escolar parece no cumplir con las necesidades del sistema de educación tecnológica mexicana. Es sencillo darse cuenta de que en México este tema ha tenido poca difusión. De hecho, existen muy pocos estudios al respecto enfocadas a las escuelas de educación tecnológica de nivel superior. Según Alfredo Burlan “el campo de la gestión y el desarrollo de las instituciones educativas ha tenido en nuestro medio importancia práctica, pero sólo han tenido incipientes trabajos de reflexión e investigación empírica”, (Burlan, Alfredo, 1995)

Así que uno de los principales problemas consiste en la ausencia de profesionalización del personal directivo en el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha, así como del personal docente. Por lo que esta investigación se llevó a cabo considerando las diferentes situaciones del Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha, perteneciente a la Dirección General de Institutos Tecnológicos (DGIT). Las características del problema y que da como resultado en esta institución un bajo rendimiento escolar son las siguientes.

2.2 Características de la Problemática en el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha.

2.2. 1a) Instalaciones y equipo.

- Falta de edificio propio al momento de la creación de la institución
- No se cuenta con equipo.
- Cuando se construye el edificio, el equipamiento tarda en llegar.
- Es evidente la falta de libros en la biblioteca, Así como también la de los laboratorios, cafetería, algunos recursos educativos, así como de instalaciones deportivas.

2.2.2 b) Personal Directivo y Administrativo.

- La designación del director es de manera política, lo que en algunas ocasiones la persona designada carece de preparación para el puesto.
- El director debe de tener el perfil de ingeniero. Lo que resulta discriminatorio para el personal con otra profesión, y a veces incoherente, cuando el director, decide prepararse estudiando una maestría en administración.
- Las gestiones administrativas y académicas que debe realizar el director, son inconsistentes. .
- La designación de los subdirectores y jefes de departamento se hace sin que la persona tenga el perfil adecuado, lo que conlleva a una serie de deficiencias en su desempeño.
- Falta de la capacitación al personal administrativo.
- Falta de vinculación con los diferentes sectores productivos.

- No se lleva a cabo una difusión decidida acerca de las carreras que se ofertan
- Falta de políticas claras para la promoción y el desarrollo del personal.
- En este centro de trabajo la comunicación descendente, no fluye oportunamente.
- EL clima laboral no es el adecuado y en cierta forma muy negativo.
- Poco compromiso con la institución por parte del personal administrativo.

2.2.3 c) Personal Docente

- En esta institución se contrata personal docente, sin haber obtenido el título de la licenciatura y en algunas ocasiones sin el perfil correspondiente.
- Son pocos los docentes que tienen estudios de postgrado.
- No se tiene interés de capacitarse, ni la institución en algunas ocasiones la exige.
- Se contrata personal docente en algunos casos, sin la más mínima experiencia previa.
- La contratación es por tiempo parcial, lo que conlleva a una inseguridad e insatisfacción en el empleo.
- La falta de ética profesional en algunos docentes.
- Las actitudes de algunos docentes provocan conflictos con los alumnos.
- La total apatía del personal para trabajar en equipo.
- No existe el establecimiento de objetivos, así como una falta de control en la impartición de la cátedra.
- El sistema de tutorías a los alumnos, estas no se dan por parte de los maestros, con la continuidad que es necesaria.
- Falta de motivación, o estímulo en el personal docente, así como, un poco disponibilidad del mismo y un sistema de evaluación deficiente.
- Falta de interés en la cátedra así como en realizar acciones para reducir el índice de reprobación.
- En este tecnológico, la práctica de los alumnos es muy poca.

- No se cuenta con docentes capacitados para realizar estudios de investigación.

2.2.4 d) El alumnado

- En esta institución no se realiza una autentica selección de los alumnos.
- Algunos alumnos ingresan a las instituciones sin tener un conocimiento claro de la carrera a la que deciden estudiar.
- En algunos casos, esta institución no es la primera opción de los estudiantes que solicitan ingresar a la misma.
- El índice de deserción es alto y en ciertas ocasiones este es superior al 50%.
- El sentido de pertenencia es muy bajo por lo que los alumnos son poco participativos en las actividades organizadas por la institución.
- La eficiencia Terminal es muy baja.

2.2.5 e) Aspectos pedagógicos, planes y programas.

- El plan de estudios se ha visto modificado, reduciendo el mismo en cuanto al contenido de materias y duración.
- Las tutorías a los alumnos, no se dan con la frecuencia y duración requerida.
- Existen serias restricciones a la creatividad e innovación del personal docente.
- En esta institución no existe una actualización de los conocimientos teóricos y prácticos de los profesores, así como el desarrollo de la capacidad para su transmisión.
- La investigación es una actividad relegada en esta institución tecnológica, contraponiéndose a los principios básicos de estas organizaciones.

Los factores descritos anteriormente aunados al entorno contemporáneo, cada vez más complejo, debido al aceleramiento de los cambios tecnológicos, la reestructuración de la economía nacional, la desestabilización social, la transición de valores éticos y la crisis de confianza y credibilidad que posee la

mayor parte de la población en relación a los dirigentes políticos, demanda un tipo especial de perfil en el directivo escolar y personal docente, que de alguna forma aminore los efectos descritos. En algunas instituciones la falta de formación profesional de los directivos escolares, al hacerse cargo del proceso de la gestión, causa un freno en las actividades cotidianas de la institución educativa a su cargo mientras adquiere las capacidades necesarias mediante la praxis. Por una parte, las habilidades personales innatas de quienes ocupan estos puestos son importantes para el éxito de la gestión, sin embargo, las investigaciones y los estudios al respecto no revelan que la personalidad del administrador esté relacionada con el éxito de la gestión. En otras palabras, las características apropiadas de personalidad de un director escolar son más necesarias, más no suficientes para desarrollar una gestión de calidad. Aunado a lo anterior la mayor parte de los directores se ven obligados a manejar un presupuesto sin la más mínima noción de las finanzas públicas y la contabilidad, otras veces tienen que dar su opinión acerca de los programas de enseñanza y de sistemas de estudio, sin nunca haber abordado, teorías del aprendizaje o diseño curricular; dirigen reuniones cuyo objeto no es siempre evidente y cuya utilidad discutible, rara vez abordando cuestión de fondo. Por otro lado, carecen de procedimientos de control y calidad en las fases de la administración así como la falta de estudios exploratorios acerca de los perfiles de ingreso y egreso de los alumnos. Lo anterior se debe a la carencia de formación profesional básica especializada y complementaria. Como consecuencia de lo anterior, se da un colapso en la cultura de la calidad de la institución por los bajos estándares académicos, el abatimiento de la matrícula y la eficiencia Terminal.

2.3 Preguntas de investigación.

Por lo anterior expuesto, surgen la siguiente pregunta de investigación
¿Cuáles son las variables que impactan la calidad en la educación en el ITSP?

2.4 Objetivo de la investigación.

Determinar, las variables que inciden en la calidad de la educación, en el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha.

2.4.1 Objetivos específicos. –

- Demostrar si los recursos humanos, recursos materiales, la dirección y gestión administrativa, y los aspectos pedagógicos son las causales que afectan la calidad en la educación de los ITDM.
- Explicar si cada una de las variables independientes (r. materiales, r. humanos, dirección y gestión administrativa, y los aspectos pedagógicos), inciden en forma bivariada en la calidad educativa impartida en los Institutos tecnológicos descentralizados en el Estado de Michoacán.

2.5 Justificación.

En la actualidad el mundo se enfrenta a una atmósfera de globalización y libre comercio; se habla de calidad, competitividad, excelencia y certificación todos los aspectos repercuten directamente en los sistemas educativos. Además el ambiente globalizado impone el surgimiento de organismos internacionales por ejemplo (ISO) a la normalización, certificación y aseguramiento de la calidad en productos y servicios, esto influye en la cuestión educativa al tomar en cuenta la relación educación –producción la exigencia de calidad en todos los productos y servicios elaborados en México es urgente, es necesario crear conciencia en los recursos humanos para que se trabaje con calidad competitiva. Principalmente en los niveles formales del sistema escolarizado y especialmente a los que van a tener una mayor incidencia sobre la productividad de la fuerza de trabajo que van a ingresar al mercado, recordemos que los empleadores están demandando que los trabajadores posean cualidades y habilidades que en muchas ocasiones se adquieren parcialmente en el sistema educativo nacional. Para las empresas productoras

de bienes y servicios, la competitividad en los mercados nacionales e internacionales, dependen de la calidad de sus productos, de sus costos expresados en valor y de sus habilidades de capitalizar las innovaciones, y es imposible que esto se pueda hacer sin la interacción efectiva con personal de alto nivel y con las ideas que se generan en las instituciones de nivel superior. La OCDE (1995) define la educación de calidad como aquella que “asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta” por lo anterior y las razones fundamentales que justifica este trabajo, se centra en el mejoramiento del papel de quienes ejercen la gestión directiva en el ITSP, a fin de que puedan dar orientaciones concretas que resuelvan problemas a corto, mediano y largo plazo, la descentralización de la educación en lugar de beneficiar, por el contrario ha impedido el buen desempeño de la gestión en estos planteles. Esta investigación plantea a la calidad como eje fundamental de desarrollo y que sustenta la creación de valores humanos así como la competitividad de los mismos, sin olvidar el sentido nacionalista que debe de tener la educación que imparte el estado. Es en este sentido que la presente investigación se orientó para medir el nivel de calidad en el servicio educativo, que este Instituto Tecnológico Descentralizado tiene y que contribuye al logro de su misión institucional.

Con la problemática expuesta anteriormente se hacen las siguientes precisiones las cuales apoyan la presente investigación:

- 1- Los sistemas educativos del país deben, también, extender sus procesos y herramientas para brindar programas de reentrenamiento calificados, rápidos y efectivos a quienes sufren la condición del desempleo, a fin de que puedan asumir nuevas responsabilidades, incorporándose con competencias claras y probadas a otras actividades laborales. En general, los sistemas educativos tendrán que revalorar su responsabilidad social y asegurar una formación cultural más amplia. En suma, la capacidad para el uso y la producción de conocimientos será el factor estratégico de las sociedades del futuro, de ahí la importancia de formar hombres educados con capacidad para generar, usar y transformar los conocimientos y asegurar, más allá del individuo mismo,

sociedades con capacidad para hacer del conocimiento un patrimonio máspreciado²⁰.

2.-Los sistemas educativos tienden a incrementar su ineficiencia externa así como su ineficiencia interna, tanto con lo que respecta a los flujos educativos, como al uso de los recursos ilimitados de todo tipo; baja calidad, inequidad, y limitada capacidad de gestión institucional.

3.-En el actual sistema educativo nacional, el cual es demasiado tradicional y en cierta manera obsoleto para los tiempos actuales, este esta pasando por alto varias funciones que le atañen de manera directa y que urge al mismo, a rediseñar los planes y programas educativos, en todos los niveles, especialmente el superior, para preparar y educar a los estudiantes para el futuro próximo el cual esta caracterizado por tres rasgos generales, los cuales irán cobrando cada vez más importancia con el transcurso del tiempo y estos son: EL CAMBIO, LA INTERRELACIÓN Y LA COMPLEJIDAD

4.-Los institutos tecnológicos descentralizados de manera general carecen de una falta de apoyo a la investigación, esta ultima como fuente generadora directa de conocimientos, los cuales en manos de los estudiantes de estas instituciones, podrían representar una ventaja competitiva para los mismos, en un mundo laboral cada día más competido.

Y además es importante recordar esto: las riquezas de las naciones no está en la dotación de recursos naturales, sino en la mente y la capacidad de sus ciudadanos. Son las personas las que generan riqueza y el único camino es educando mejor (y al mayor número posible de mexicanos) para producir sobresalientemente.

5.- La falta de instrumentos regulatorios o normativos propios, así como la designación de la estructura administrativa , sin experiencia y en muchas ocasiones ni con la más mínima idea de lo que se debe de hacer, representan desventajas para la misma institución, lo qué podría dar como resultado un producto final no de calidad, como lo exigen los tiempos actuales.

Es importante destacar que sería un error pensar que los sistemas educativos de buena calidad serán suficientes para asegurar productividad y empleo. Los sistemas educativos constituyen una condición necesaria, pero no suficiente.

²⁰ Malo Salvador Globalización empleo y desarrollo ponencia presentada en el coloquio educación, producción y desarrollo en la cd. de México 1997 pag, 123 del libro de memorias.

La política en materia educativa no podrá generar resultados a menos que ésta forme parte de una estrategia de conjunto de adaptación estructural y de política macroeconómica con miras a un crecimiento económico no inflacionario. Aun cuando se cuente con una excelente política de educación y de formación, si no se tiene esta estrategia de conjunto se tendrá una serie de decepciones y frustraciones.²¹

Cabe señalar que esta investigación sirve para conocer y comprobar el grado de calidad que el ITSP tiene al proporcionar el servicio educativo, para tal efecto se recurrió al modelo utilizado por el departamento de pedagogía de la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB). En donde los resultados obtenidos estos pueden ser de utilidad para la institución y finalmente en donde realmente resulta importante en los estudiantes.

2.6 Alcance y repercusión.

La presente investigación se realizara en el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha y dentro del alcance, se evaluará cada una de las variables de acuerdo al modelo antes mencionado, que determinan la calidad en la educación en esta Institución, con el objeto de mejorarla y así incrementar la posición competitiva de la institución y como consecuencia la de los alumnos egresados de la misma , además se busca que estos sean lo más preparados académicamente posibles, para laborar en cualquier organización de acuerdo a su área de influencia, tanto nacional como internacionalmente.

²¹ PAYE Jean Claude, La educación como factor de la productividad articulo publicado en las memorias del coloquio internacional, celebrado en la cd. De México en 1997, pag.141-143

III CALIDAD EN LA EDUCACION RETROSPECTIVA TEORICA.

En la presente década se observa un proceso de recomposición en las organizaciones, por los cambios estratégicos en los mercados y la conformación de grandes bloques económicos. Así mismo, el desarrollo tecnológico mundial ha provocado un acelerado proceso de cambio, modificando estructuras, procesos sociales, la vida cotidiana e indudablemente la educación.

La llamada nueva revolución científico- tecnológica, caracterizado por el ritmo inusitado de innovaciones, difusión de la tecnología gracias a los nuevos sistemas de comunicación, ha transformado las estructuras productivas y organizacionales. El paradigma actual es la producción flexible y adaptable, en lugar de la producción en masa, basada en estructuras organizacionales diseñadas para favorecer el cambio y dar paso a la industria concebida como una “máquina de aprender”, como una organización flexible y adaptable para operar en mercados segmentados y cambiantes²².

Las empresas parten de que no hay un óptimo, todo es posible mejorar, las metas de perfeccionamiento son infinitas, el cero defectos, cero desperdicios, cero paradas por fallas, cero inventarios, total satisfacción del cliente, son objetivos de las empresas modernas, junto con la elevación constante de la calidad, por lo que internacionalmente las políticas están encaminadas a lograr organizaciones basadas en la eficiencia, la eficacia y la competitividad en los procesos. Demandan para ello profesionales mejor preparados y actualizados, con base en una tecnología estratégica y avanzada, una actividad científica, comprometida y permanente.

3.1 Tendencias educativas a nivel mundial.

Esto ha propiciado en todos los ámbitos y niveles, la búsqueda de la excelencia, convirtiéndose en una política generalizada del sector educativo, tanto de instituciones públicas como privadas, que se han dado a la tarea de mejorar sus procesos, buscando la mejora continua. Los recursos humanos que se requieren deben de ser capaces de enfrentar los retos planteados a lo largo de su carrera y su vida, con habilidades para asimilar y manejar

²² Pérez Carlota, Retos Científicos y Tecnológicos, Reunión Internacional de Reflexión sobre los nuevos roles de la Educación Superior a nivel Mundial, 2003 UNESCO.

información, generar innovaciones, poseer hábitos de actualización permanente y de por vida, con una actitud propia de investigador. Debido a que educación y ciencia y tecnología están íntimamente relacionadas con el crecimiento económico, la educación superior debe guiarse por criterios de pertinencia, calidad e internacionalización, esto último relacionándolo con procesos de integración económica, política y una creciente necesidad de entendimiento intercultural, la comunicación vía redes y otros mecanismos de enlace mundial, basados en la tecnología de la informática y las telecomunicaciones. Pero según la UNESCO y otros organismos internacionales se han detectado una serie de problemas que enfrenta el proceso educativo en México, tales como:

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| *Matricula creciente | * Bibliotecas desarticuladas |
| *Disminución de recursos | * Saturación y deterioro de espacios |
| *Mala administración de salarios | * Bajo salario del docente |

Lo anterior significa que a todo sistema educativo se la presenta el gran reto de superar estos problemas, para poder lograr una educación integral basada en un sistema crítico, formador e innovador, por lo que UNESCO considera que deben de incidir los siguientes factores:

- Equilibrio en la composición de la matrícula
- Nuevas formas de gestión y organización
- Creación de nuevos espacios de participación y vinculación
- Mecanismos que mejoren los aprendizajes
- Procesos de mejora continua
- Certificación y aseguramiento de la calidad.

En este contexto los países desarrollados han logrado que la educación de respuesta a los cambios que le permiten enfrentar esta nueva realidad económica, política y social internacional, adaptando sistemas de formación y capacitación. Tendientes ha mejorar de manera continua sus procesos, para asegurar y certificar su calidad.

3.2 Tendencias educativas en México.

Del Plan Nacional de Desarrollo (1995-2000) se desprende que a lo largo de la historia, la educación ha sido factor decisivo de superación personal y progreso social, debido a que el conocimiento es determinante para el desarrollo, al generar oportunidades de empleo, mejores ingresos y mayores beneficios sociales. Por esto se requiere de un sistema nacional de educación más dinámico, equilibrado, diversificado, pero sobre todo de excelente calidad.²³ En lo particular, la educación superior enfrenta retos fundamentales para crear una nueva forma de integración en donde competitividad, calidad y productividad, correspondan a la necesidad del país, por lo que se requiere: personal académico calificado, lo que implica una formación integral; planes y programas de estudio pertinentes y flexibles, con contenidos relevantes; una educación de calidad que fortalezca la capacidad de investigación, para comprender mejor los problemas nacionales y poder contribuir al progreso del conocimiento, con opciones útiles y realistas para el avance del país. Por lo tanto la calidad es un valor que requiere de su ejercicio, es decir que se ejerza y solamente se puede ejercer a través de la educación. Educar etimológicamente significa: sacar de si mismo lo mejor, esto significa que el ser humano al ejercer la calidad en si mismo, lo único que hace es sacar de si mismo lo mejor, expresándolo de múltiples y variadas formas, para si mismo y para todos los demás. La base del proceso de la calidad es: expresar o presionar hacia afuera de si mismo lo mejor. La base del proceso de la calidad es la educación, el concepto de la educación en el ámbito de la calidad no es limitativo a un área o especialidad, sino es totalmente extensivo e intensivo, desde lo particular hasta lo general, en pocas palabras es el único camino del ejercicio de la calidad. Educar es cultivar, lo que se siembra se cosecha. Y la pretensión es sacar o expresar de cada ser es el valor de la calidad. La calidad es sin exagerar el camino de la perfección del ser humano. La educación es una forma de transmitir la cultura, es permitir desarrollar el potencial de creatividad del ser humano; es el principio de la sabiduría. La calidad a través de la educación es la manifestación simple de la noble tarea del: bien saber,

²³ Zedillo Ponce de León Ernesto, Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, Poder Ejecutivo Federal, México, pag. 84

bien ser, bien hacer, y el bien tener. .

La educación es todo un proceso continuo y constante, permanente e interminable, principia con la existencia del ser y termina con ella misma, es una mejora continua, siempre un cambio amable, es decir la experiencia resultado de la vivencia; ejemplo de ese ser trasciende de una manera u otra hacia los demás como una aportación. La educación ayuda a trascender al ser humano, esa es la función básica y principal de la educación. La educación significa el desarrollo de los conocimientos, de las habilidades y la promoción de los valores naturales del ser. Tanto el avance de conocimientos como el desarrollo de las habilidades pueden ser observados o medidos, mas sin embargo los valores solamente pueden ser expresados, inferidos o manifestados a través de una acción personal directa llamada: actitud así pues la esencia del objetivo de la educación esta basada en tres elementos principales.

- Estudio y aprendizaje de conocimientos.
- Desarrollo y practica de habilidades.
- Mejoramiento continuo de actitudes.

En cualquier profesión es crucial el aprendizaje de los conceptos, y las habilidades son el potencial del ser humano para hacer algo bien, así pues para aprender los conocimientos se requiere de poner en juego ciertas habilidades para poder aplicar lo aprendido, al poner en juego estas habilidades se van desarrollando.

- El conocimiento se aprende estudiándolo y comprendiéndolo
 - Las habilidades se desarrollan aplicándolas y practicándolas
 - Las actitudes se mejoran vigilándolas y controlándolas
- Los conocimientos son como la materia prima y las habilidades como la herramienta que se usa para poder aplicarlos. La actitud en el servicio al ofrecerlos. Los conocimientos sin el debido y adecuado grado de desarrollo de las habilidades para aplicarlos son estériles, no tienen trascendencia y se pierden.

El mucho saber o conocer no garantiza una buena actuación
La esencia del conocimiento es conocerlo para poderlo aplicar libremente, si lo

fundamental de la profesión es la aplicación de los conocimientos a través de las habilidades con una actitud positiva, por lo tanto no hacerlo con plena libertad, la eficiencia en los resultados serán pocos, pobres o mínimos. Es pues en un momento dado la actitud es el final del camino del proceso educativo, una actitud positiva en la aplicación de los conocimientos y desarrollo de las habilidades es simplemente ejercer la calidad .

La educación sólo tiene un objetivo: enseñar

La educación tiene un fin: servir

La educación es enseñar para: servir

La educación tiene un solo valor que expresar. La calidad

La educación tiene un solo principio: el bien

La calidad en la educación significa saber.... Hacer bien las cosas, es decir el ejercicio del valor de la calidad en el proceso educativo, cuya finalidad es la de manifestar o expresar a través de la enseñanza. El ejercicio de la calidad es todo un proceso educativo (interno) y el ejercicio de la educación es todo un proceso expresivo (externo), lo educado es necesario expresarlo para así cerrar el círculo del ejercicio de la calidad. Una persona educada genera mejores actividades, expresa mejores documentos, aprovecha mejor el equipo instalado, aprovecha mejor los recursos, obtiene mejores productos y resultados. Por lo tanto la calidad hace mejor a la persona, permite ofrecer un mejor servicio, puede aprovechar mejor los recursos y generar mejores productos y resultados. ¿Qué es una persona educada? Es una persona formada, informada y transformada continuamente (en el bien).

3.3 La calidad en instituciones de educación superior.

“El empeño de la calidad en educación no puede ser considerado como un ejercicio circunstancial y a corto plazo. Constituye una prioridad permanente. El modo de mejorar su calidad suscita cuestiones fundamentales acerca de los objetivos de la sociedad, la naturaleza de la participación en la toma de decisiones en todos los niveles y los propósitos mismos de la escuela como organización.(OCDE). La espiral que parte de conocer y/o detectar las necesidades del cliente, en el caso de las instituciones de educación superior, es la sociedad en su conjunto y las empresas en particular que requieren personal bien capacitado, es en lo que ha de basarse para planificar los diseños de modelos educativos (fase de planificar); se prueban pequeña escala a través de la Jefatura de Vinculación Académica con el sector productivo que tiene la escuela (fase de estudiar); se hacen los cambios, rediseñados planes y programas de estudio acordes a los requerimientos empresariales (fase de actuar) y, si en general, los egresados se ubican bien dentro de la planta productiva, se plantea el modelo como estándar a ser superado, tratando siempre de mantener los más elevados valores profesionales y éticos que demanda la sociedad y el medio productivo. Relacionando lo anterior con el ciclo administrativo, cuando una organización adopta administrar para la calidad, cada una de las funciones (planeación, organización, liderazgo y control) son orientadas hacia la calidad; e integrando la administración para la calidad en una institución de educación superior, comprenderá el funcionamiento de diferentes etapas que parten desde la fijación de objetivos de calidad, identificación de problemas, planteamiento de alternativas para superarlos, planeación de programas de estudio para alcanzar los objetivos, organización de los recursos de la institución para obtener calidad, un líder participativo que fomente la cultura de la calidad promoviendo la capacitación y actualización de profesores, investigadores y personal administrativo y; un control que permita evaluar manteniendo una vinculación al campo profesional con retroalimentación suficiente para el diagnóstico, detección de errores y problemas base para el rediseño del modelo educativo.

Tratando de evitar la subjetividad, y a partir de un esfuerzo clarificador del concepto de calidad de la educación superior, Arturo de la Orden indica que ésta viene definida por un conjunto de relaciones de coherencia entre los componentes de un modelo sistémico de Universidad:²⁴

Expectativas y necesidades sociales

- Profesionalización al más alto nivel.
- Desarrollo tecnológico, económico, científico, cultural, etc.

Metas y objetivos de educación superior.

- Aprendizaje y equipamiento intelectual de los estudiantes.
- Incremento de la ciencia.

Procesos de educación superior (organizativos, curriculares, etc.)

- Entradas (estudiantes: número y características).

De la orden señala que en primer lugar, la coherencia entre, por un lado, entradas, procesos, productos y metas y, por otro, expectativas y necesidades sociales, define la calidad de la educación superior como funcionalidad.

En segundo lugar, la coherencia del producto con las metas y objetivos, define la calidad de la educación superior como eficacia o efectividad.

En tercer lugar, la coherencia entre, por un lado, entrada y procesos y, por otro, producto, define la calidad de la educación superior como eficiencia.

La calidad aparece, indica finalmente, como un continuo escalar cuyos puntos representan combinaciones de funcionalidad, eficacia y eficiencia, mutuamente implicados. Su grado máximo, la excelencia, supone un óptimo nivel de coherencia entre todos los componentes representados en el modelo sistémico.

²⁴ De la Orden, Arturo; Calidad y Evaluación de la Enseñanza Universitaria. Participación en el libro "La educación: El antídoto Contra el Subdesarrollo". CICA, ESCA, 1998.p.99

El ciclo de la mejora continua de la calidad de alguna forma se equipara al ciclo del proceso administrativo, ya que en ambos casos se persigue la óptima funcionalidad, eficacia y eficiencia del ente, llámese institución o empresa, el cual requiere, como en el cuerpo humano, de un sistema de venas y arterias que haga fluir la sangre a todos los órganos, así también para los ciclos mencionados se necesita contar con información que sea abastecida a través de sistemas acondicionados para ello. Así, el quehacer administrativo ha de servir para el académico y no viceversa, el enfoque de este trabajo se concreta a aquellos aspectos de la calidad relacionados con la gestión de una institución de educación superior que, de alguna manera, se ven reflejados en su vida académica y de investigación. Las razones de esta inquietud son diversas, interrelacionadas y no excluyentes y tres que la justifican esta preocupación son las siguientes:

&- La calidad es el resultado, en sistemas complejos, de la mejora de los elementos del sistema y de sus interacciones. Una buena gestión, que se preocupa de este aspecto, necesariamente obliga a considerar el tema de calidad.

&- Tal orientación resulta congruente con tendencias actuales marcadas por organismos internacionales.

&- El entorno educativo es complejo pero en él destaca el factor humano: se trabaja entre personas, con personas y para personas. Cualquier proceso de mejora debería considerar esta circunstancia y así lo hace la llamada gestión de calidad.

Aunado a lo anterior existen diversos argumentos como los siguientes:

- La gestión de la calidad es considerada en los ambientes especializados en el estudio de las organizaciones como la estrategia de progreso por excelencia para las próximas décadas.
- Se trata de un marco orientador suficientemente amplio, con la categoría que incluye valores, principios, normas, planes y procedimientos.

- Destaca en dicha filosofía de gestión su componente humanista, que hace de la persona la piedra angular de todo sistema y estimula y articula una orientación participativa propia de sociedades maduras.
- Revaloriza el gusto por el trabajo bien hecho y potencia la dimensión de éste en tanto que fuente de realización personal.
- Promueve el dinamismo de las organizaciones y de los individuos que se traducen en la consecución de cuotas de progreso personal y socialmente elevadas.

Pareciera en estas circunstancias, que la educación no puede quedar al margen del movimiento que ha promovido la calidad en sectores industriales, primero, y luego de servicios; máxime, cuando se asume que la reconversión de la sociedad industrial en la sociedad de conocimiento constituye una realidad que implicará de lleno a los sistemas de formación.

3.4 Gestión de calidad en los centros educativos.

La rapidez con la que suceden los cambios en las sociedades modernas y la complejidad que estos generan, impone la necesidad de mejorar el rendimiento del sistema educativo para dar respuesta a los retos y demandas del conocimiento y saberes por parte de los ciudadanos. Sin ignorar la singularidad de la educación como tarea, ni su elevado cometido social, ni la cuota de especificidad propia de las instituciones educativas. Lo cierto es que sin un cambio profundo en el seno de los centros escolares en tanto que las organizaciones, en su concepción de la gestión y en las prácticas correspondientes, la educación mexicana tendrán serias dificultades para adaptarse a los nuevos tiempos, lograra mejores estándares de calidad para todos y contribuir sustancialmente al progreso personal, social y económico. La adaptación de cualquier institución a un entorno cambiante no constituye un proceso espontáneo o automático. Para conducir con éxito la operación se hace imprescindible mirar hacia delante, reflexionar sobre el futuro a fin de poder anticipar una imagen coherente de la institución que le aporte cierta seguridad, un cierto grado de estabilidad institucional perfectamente compatible con los procesos de cambio. Por otro lado la creciente autonomía de los centros facilita la adaptación de sus procesos de mejora a los contextos que le

son propios, a la vez que exige de ellos una mayor responsabilidad, para llevarlos a efecto. Por ello, la mejora de la gestión de los centros educativos debe desempeñar un papel principal entendiendo por gestión, en este caso, la conducción hacia el mejor rendimiento posible de las personas, recursos, procesos y resultados que en ellos se interrelacionan, y no la visión burocrático-administrativa tradicionalmente practicada. Promover la búsqueda continúa de la calidad, a través de los centros, es trabajar por el futuro de la educación. La perspectiva global o integral y los principios de la gestión constituyen el rasgo general más importante de la gestión de la calidad. Para adentrarnos en este sistema dinámico e integral, hablaremos en los criterios que han sido adoptados por la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad (EFQM), y apoyados por el ministerio de Educación y cultura, ya que constituyen un modelo descriptivo adecuado al propósito de los centros educativos.

3.5 Descripción del Modelo Europeo de Gestión de Calidad.

1.- Liderazgo. Como el comportamiento y la actuación del equipo directivo y del resto de los responsables guían al centro educativo hacia la gestión de la calidad. El criterio ha de reflejar como todos los que tienen alguna responsabilidad en el centro educativo estimulan apoyan, y fomentan la gestión de la calidad en todo proceso fundamental para la mejora continua.

2.-Planificación y Estrategia. Se refiere a la Misión, Visión, Valores y Dirección Estratégica del centro educativo, así como a la forma en que estos se implantan en los proyectos institucionales.

3.-Gestión del personal. Como el centro educativo aprovecha al máximo el potencial de su personal para mejorar continuamente.

4.-Recursos. Como el Centro Educativo planifica y utiliza sus recursos para apoyar su actividad actual y mejorar de manera continua.

5.-Procesos. Este criterio hace referencia a cómo se identifican, organizan y revisan los procesos para asegurar la mejora continua de todas las actividades

del Centro Educativo, entendiendo por proceso como el conjunto de actividades concatenadas que van añadiendo valor y que permiten lograr los resultados.

6.-Satisfacción de los beneficiarios del servicio educativo. Se trata del grado de satisfacción del alumnado y sus familiares como beneficiarios últimos del servicio que presta el centro educativo. Es preciso considerar sus opiniones, sus deseos, así como las expectativas respecto al servicio que reciben.

7.-Satisfacción del personal. Se refiere al grado de acierto del centro, en satisfacer las necesidades y expectativas razonables de su personal, entendiendo por personal del centro cualquier persona, sea cual fuere su responsabilidad y especialidad, que presta sus servicios en el.

8.-Impacto en la sociedad. Este criterio hace referencia, a que logros consigue el Centro Educativo a la hora de satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad local, nacional y de su entorno en particular, en aquellos asuntos que no están relacionados, ni con sus responsabilidades primarias, ni con sus obligaciones estatutarias. También se incluirán las relaciones con las autoridades y organismos que influyen y regulan las actividades de la organización. El impacto del centro se mide de dos formas directa e indirecta. Las medidas directas se identifican con las percepciones de la sociedad en su conjunto y tiene un carácter subjetivo; las indirectas se basan en aspectos complementarios y se valoran a través de las demandas que los usuarios hacen de sus servicios.

9.- Resultados del centro educativo. Se refiere a lo que el centro educativo logra en relación con la planificación y estrategia y en lo relativo a satisfacer las necesidades y expectativas del alumnado y de sus familias, y en general con todos aquellos que tengan interés de cualquier tipo en el centro.²⁵

²⁵ MEC (2000). Modelo Europeo de Gestión de Calidad. En www.pntic.mec.es/calidad/modelo.htm

3.6 Los seis puntos de ISHIKAWA.

Haciendo un poco de historia en el enfoque Japonés de la definición de control de calidad, Kaoru Ishikawa dice: "practicar el control de calidad es desarrollar, diseñar, manufacturar y mantener un producto de calidad que sea el más económico, el más útil y siempre satisfactorio para el consumidor"²⁶ Y algo muy importante para alcanzar la meta, indicada por él mismo, es preciso que en la empresa todos promuevan y participen en el control de la calidad.

Los seis puntos que maneja este autor llevan a la revolución conceptual de la gerencia y son:

- 1.-Primero la calidad. Las utilidades a corto plazo son las que presiona a la NO-CALIDAD.
- 2.-Orientación hacia el consumidor, no hacia el producto. Pensar desde el punto de vista del cliente.
- 3.- El proceso siguiente es el cliente. Hay que derribar las barreras del seccionalismo.
- 4.- Utilización de métodos estadísticos.
- 5.-Respeto a la humanidad como filosofía administrativa. Administración totalmente participante.
- 6.-Comunicación inter-funcional (énfasis en lo horizontal)

Los japoneses lograron una revolución conceptual al aplicar y mejorar los métodos estadísticos ya que innovaron éstos métodos al lograr desarrollar el concepto de participación con los círculos de calidad y otros adelantos más como el concepto de producción flexible y mano de obra flexible, además de desarrollar la robótica.

²⁶ Ishikawa, Kaoru: ¿Qué es el Control Total de la Calidad?. Edi. Norma, México, 1988.p. 40

3.7 Ciclo Deming

Mejorar, de manera constante y permanente un sistema con el fin de alcanzar la calidad para aumentar la producción y disminuir los costos, es una espiral, según el ciclo de Deming, cuyo centro y blanco es el cliente. Por mejoramiento continuo se entiende, la política de mejorar constantemente y en forma gradual el producto, estandarizando resultados de cada mejoría. Esta política hace posible, partiendo de estándares establecidos, alcanzar niveles cada vez más elevados de calidad.²⁷

El ciclo de calidad nace de un procedimiento en el que se llevan a cabo los siguientes pasos.

- 1.- Se conocen las necesidades de los clientes.
- 2.- Se diseña el producto en tal forma que éste responda a dichas necesidades.
- 3.- El producto se manufactura de acuerdo con el diseño y se pone a prueba.
- 4.- Se hacen las modificaciones que han sido resultado de las pruebas hechas y el producto se ofrece al público.

La búsqueda de la calidad se traduce en costos más bajos, mayor productividad y el éxito en el plano competitivo. Si bien es cierto que, a fin de cuentas, quien elabora los productos de calidad es el trabajador, Deming hace más énfasis en su orgullo y satisfacción, que en la imposición de metas imposibles de medir. El enfoque general se centra en el mejoramiento del proceso. Considerando que la causa de las variaciones en el proceso radica en el sistema, más que en el trabajador.

²⁷ Ramírez Mac Naught, Darío E.: ¿Qué se necesita para emprender un sistema de mejoramiento de la calidad?. México, 1993. p.44.

3.8 La Ruta Deming.

Los 14 puntos universales postulados por Deming se resumen de esta forma.

- 1) Generar constancia con el propósito de mejorar productos y servicios con la meta de ser competitivos, mantenerse en el negocio y ofrecer empleo.
- 2) Desechar la antigua filosofía de aceptar producciones defectuosas y adoptar la nueva filosofía de calidad.
- 3) Eliminar la dependencia del control masivo de calidad a través de la inspección y en su lugar establecer el control del proceso por medio de las técnicas y estadísticas.
- 4) Acabar con la práctica de hacer negocios sobre la base del precio.
- 5) Mejorar constantemente los sistemas de producción y servicios.
- 6) Implantar métodos modernos de capacitación para cada puesto.
- 7) Adoptar e implantar el liderazgo.
- 8) Erradicar el miedo, para que cada cual exponga libremente acerca de lo que no está bien.
- 9) Derribar las barreras entre los departamentos.
- 10) Dejar de exigir más productividad sin proveer los métodos para lograrlos.
- 11) Eliminar estándares de trabajo de cuotas numéricas con respecto a la cantidad. Esto debe reemplazarse por una supervisión de ayuda y servicio.
- 12) Capacitar a todo el personal con los conocimientos básicos de la estadística, quitando barreras que impidan al personal operativo sentir orgullo por su trabajo.
- 13) Estimular la educación y la auto-mejora de todo el mundo.
- 14) Comprometer a todo el personal de la empresa en la tarea de transformarla, ya que es tarea de todos, creando una estructura que impulse los 13 puntos anteriores.

3.9 Los Diez Pasos de Juran y su Trilogía.

Por otra parte, Joseph M. Juran contemporáneo de Deming, (ingeniero y abogado, gerente de calidad en Western Electric Co.), instruyó y asesoró en Japón sobre la productividad, en 1954.

Su enfoque es menos estadístico que el de Deming, pero indica que los problemas de calidad, provienen generalmente de una mala administración y señala que todo programa de calidad debe tener.²⁸

- 1.-Educación masiva.
- 2.-Programas anuales de mejora.
- 3.-Liderazgo en la dirección.

Los diez pasos de Juran

Los diez pasos que Juran estableció para mejorar la calidad son.

- 1.-Crear conciencia de la necesidad y oportunidad de mejoramiento.
- 2.-Determinar metas de mejoramiento.
- 3.-Organizarse para lograr estas metas. (Comités-Equipos- Reuniones)
- 4.-Proporcionar entrenamiento.
- 5.-Desarrollar proyectos para resolver problemas.
- 6.-Reportar los progresos
- 7.-Dar reconocimiento.
- 8.-Comunicar los resultados.
- 9.-Mantener la mejora dentro de los sistemas y procesos de la compañía.
- 10.-Repetir el proceso.

Como es conocido en todas las empresas, en los niveles jerárquicos, desde la alta dirección hasta los trabajadores que no son supervisados personalmente, existen diferencias en cuanto a la responsabilidad, experiencia previa, capacitación, así como la diversidad de líneas de productos con respecto a la producción masiva, a los diferentes mercados, tecnología y otras complicaciones. Todo esto constituye un obstáculo serio para la uniformidad en cuanto a la dirección.

²⁸ MEJIA García Ismael. El Cambio de Conducta Hacia la Calidad Total, Tesis de Licenciatura ESCA Sto Tomás, 1997.

Las organizaciones sólo podrán vencer este obstáculo si son capaces de encontrar un proceso universal de pensamiento, es decir, una manera de pensar generalizada acerca de la calidad que sea adecuada para todas las funciones, para cualquier nivel y para las líneas de productos o servicios.

3.10 Trilogía de la Calidad

1.- Planeación de la Calidad. Crear un proceso que sea capaz de cumplir con metas establecidas y llevarlo a cabo bajo condiciones de operación. La planeación de calidad puede ser aplicada en una oficina, en procesos para diseñar nuevos productos, en un proceso de planta para producir bienes o en un proceso de servicio para clientes. Lo ideal es que la planeación de la calidad se aplique en todos los programas de la empresa, de esta manera se empezará a crear una cultura de calidad.

2.- Control de calidad. Una vez que se ha superado la planeación, el proceso se lleva hacia la fuerza operativa. Es necesario vigilar que el proceso opere con efectividad óptima, ya que las deficiencias se originan en la operación inicial, los procesos pueden operar con un alto nivel de gastos de desperdicios, es por ello que se debe contemplar un margen de error en la planeación y así mismo tomar medidas de prevención o actividades alternativas para que, si en un momento no funciona lo planeado, se pongan en práctica acciones correctivas. La función principal del control de calidad consiste en evitar que el desperdicio aumente.

3.-Mejoramiento de la calidad. Este proceso se sobre-impone al proceso de control de calidad. Es un proceso instrumentado que ha de implantarse además del control de calidad, pero no en lugar de él. Ya que en este proceso obtendremos los resultados de cómo se ha mejorado la calidad en la empresa, de esta forma se tomarán medidas para que el proceso de calidad siga implementado en la administración de la empresa.

La competencia en cuanto a la calidad persistirá ya que las empresas siempre tratan de ser mejores que sus competidores, por lo cual requieren de un buen programa de calidad y un sistema de información administrativa que los apoye. Para poder manejar la crisis de calidad es necesario romper con las tradiciones, por lo que , deben trazarse nuevas directrices, por lo cual es necesario una manera universal de pensar acerca de la calidad, es decir, en

todos los niveles de la jerarquía organizacional, desde el director general hasta el último trabajador, tanto en la oficina como en la planta.

Trazar nuevas directrices también requiere mucho liderazgo personal y participación por parte de la alta dirección, por ello es necesario adiestrarla con experiencia y entrenamiento en cómo administrar por calidad y hacerlo en un tiempo compatible con el sentimiento de urgencia que se tenga.

Para el diseño de nuevas directrices se necesita que se trabaje sobre una base para la administración por calidad que puede ser instrumentada de manera rápida dentro de la planeación estratégica de la empresa, y que tenga un riesgo mínimo de ser rechazadas por los sistemas generalmente inmunes de las organizaciones.

Las organizaciones que deseen trazar nuevas directrices para la administración por calidad, deben dar a conocer en toda la empresa, cuales son las nuevas directrices y, de igual forma, deben ser estimuladas para seguirlas.

3.11 Principios y puntos para la calidad de Crosby.

Probablemente Philip B. Crosby sea el autor que más penetración ha tenido en América Latina y especialmente en México, desarrolló un concepto llamado los “absolutos de la calidad” o de la “Administración por la calidad”, en el maneja la idea de la Calidad Total.

Los cuatro Principios absolutos de la calidad son:

- 1.-La calidad se define como CUMPLIMIENTO de requisitos.
- 2.-El sistema de la calidad es la PREVENCIÓN.
- 3.-El estándar de realización es CERO DEFECTOS.
- 4.-La medida de la calidad es el PRECIO DEL INCUMPLIMIENTO

Philip B. Crosby nos da una serie de características, que según él, tienen todas las empresas permanentemente exitosas y que deberían de adoptar todas las organizaciones:

“Las personas hacen bien su trabajo rutinariamente”

“El crecimiento es firme y con utilidades”

“Se anticipan a las necesidades del cliente”

“El personal está orgulloso de trabajar aquí”

Crosby hace énfasis en la motivación y en la planificación, y no presta atención ni al control estadístico del proceso ni a las diversas técnicas que Deming y Juran proponen para la resolución del problema. El afirma que la calidad es gratuita porque el modesto costo de la prevención siempre será menor que los costos derivados de la detección, la corrección y el fracaso. A semejanza de Deming, Crosby también plantea sus catorce puntos para la buena administración.

- 1.- Compromiso con la gerencia.
- 2.- Formar equipos para el mejoramiento de la calidad
- 3.- Medición de la calidad
- 4.- Costo de la calidad para identificar donde podría ser rentable un mejoramiento.
- 5.- Conciencia de la calidad en los empleados
- 6.- Acción correctiva
- 7.- Planificación para lograr la meta de cero defectos.
- 8.-Capacitación del supervisor.
- 9.- El día de cero defectos.
- 10.-Establecimiento de metas.
- 11.-Eliminación de las causas de error.
- 12.-Reconocimientos.
- 13.-Reuniones de consejos de calidad.
- 14.-Hágalo otra vez.²⁹

Como se ha visto la calidad en la educación es algo sumamente complejo y es patente que el ITSP, debe estar involucrado en el proceso y en la necesidad de establecer la calidad como una manera común de trabajar, ya que esta, es la única forma de ser competitivos dentro y fuera de las instituciones. El modelo utilizado para esta investigación, es muy importante y el indicado, en donde a través de las variables a medir se pretende descubrir el grado de proporción en que estas inciden directamente en la calidad del servicio educativo. Enfatizando que la falta de calidad en las instituciones de Educación Superior, en la mayoría de los casos, trae como consecuencia trastornos en toda la institución, destacando lo concerniente al desperdicio de recursos económicos,

²⁹ Mejía García: Op. Cit p. 9

humanos y materiales y ya traducido a costo-beneficio hacen que los resultados se conviertan en un problema social.

3.12 Reflexiones sobre la calidad en la educación superior.

La frecuencia con que se trata el tema de la calidad educativa es señal de la prioridad que ha adquirido esta temática en la agenda de políticos, educadores, investigadores y de la sociedad en general. Sin embargo, el concepto no tiene un significado unívoco, es más bien ambiguo (Cassassus, 1999), lo que provoca problemas y malos entendidos con su uso. Hay quienes lo emplean referido únicamente a la dimensión pedagógica y otros le brindan una acepción más amplia y consideran que el concepto está conformado por diversas dimensiones o criterios, cuyo número varía según el tratamiento del autor. No obstante, cabe aclarar que algunas de las propuestas enmarcadas en el ámbito pedagógico, manifiestan preocupación por aspectos tales como la equidad en la distribución de oportunidades de acceso, permanencia y egreso del sistema, así como por la inserción laboral de los egresados del mismo.

La calidad posee múltiples dimensiones, visiones e interpretaciones. Pero el problema no consiste en buscar una nueva definición de calidad, pues ya existen muchas en la literatura actual, sino determinar aquella que mas convenga a la evaluación, sin olvidar que la calidad tiene que estar conjugada con la pertinencia y el impacto, pues no se puede concebir una institución de educación superior de calidad que no sea pertinente en sus entorno social.

La pertinencia y la calidad, junto con la internacionalización, representan para la UNESCO, los tres aspectos claves que determinan la posición estratégica de la educación superior.

El grado de pertinencia social de un programa o institución se mide por el impacto social que genera, por el flujo de repercusiones y de transformaciones de sentido que se producen objetivamente en la sociedad de su entorno, presumiblemente como efecto del cúmulo de aportes que realiza dicho programa. En la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior celebrada el 9 de Octubre del 2004, y cuyo tema fue, “La educación superior en el siglo XXI: Visión y Acción” se generaron varios acuerdos, acerca de la calidad de la educación superior.

Artículo 11. Evaluación de la calidad

a) La calidad de la enseñanza superior es un concepto pluridimensional que debería comprender todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad y al mundo universitario. Una auto evaluación interna y un examen externo realizados con transparencia por expertos independientes, en lo posible especializados en lo internacional, son esenciales para la mejora de la calidad. Deberían crearse instancias nacionales independientes, y definirse normas comparativas de calidad, reconocidas en el plano internacional. Con miras a tener en cuenta la diversidad y evitar la uniformidad, debería prestarse la atención debida a las particularidades de los contextos institucional, nacional y regional. Los protagonistas deben ser parte integrante del proceso de evaluación institucional.

b) La calidad requiere también que la enseñanza superior esté caracterizada por su dimensión internacional: el intercambio de conocimientos, la creación de sistemas interactivos, la movilidad de profesores y estudiantes y los proyectos de investigación internacionales, aun cuando se tengan debidamente en cuenta los valores culturales y las situaciones nacionales.

c) Para lograr y mantener la calidad nacional, regional o internacional, ciertos elementos son especialmente importantes, principalmente la selección esmerada del personal y su perfeccionamiento constante, en particular mediante la promoción de planes de estudios adecuados para el perfeccionamiento del personal universitario, incluida la metodología del proceso pedagógico, y mediante la movilidad entre los países y los establecimientos de enseñanza superior y entre los establecimientos de educación superior y el mundo del trabajo, así como la movilidad de los estudiantes en cada país y entre los distintos países. Las nuevas tecnologías de la información constituyen un instrumento importante en este proceso debido a su impacto en la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos.

Por lo tanto es imperativo comentar, que, la implementación de cualquier modelo o proceso a seguir dentro de la institución a la que se aplique la mejora

continua, es indispensable el compromiso de cada persona, ya sea, directivo, coordinador, docente y alumno, que aunque el último mencionado sea nuestro cliente primario, es el elemento que brinda un parámetro importante en la evaluación de la institución. El lograr que los modelos de calidad cada vez mas incidan sobre el estudiante y el énfasis del cambio a mejorar este centrado en políticas y planes que la institución se podrá alcanzar la calidad educativa con equidad y con valores.

IV METODOLOGIA DE LOS ESTUDIOS DE CALIDAD EN EDUCACION.

En el capítulo II, se plantearon los problemas del Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha (ITSP), se procederá a enunciar las hipótesis para poder determinar cuáles variables inciden en mayor proporción en la educación impartida en este centro, en el desarrollo de esta investigación se plantearon las siguientes hipótesis.

4.1 Hipótesis general

“La calidad de la educación impartida en el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha depende de los recursos materiales, recursos humanos, la dirección y los aspectos pedagógicos”

4.2 Hipótesis de trabajo

- Los recursos materiales disponibles en esta institución como: aulas de clase, bibliotecas, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos, inciden directamente en la calidad de la educación del ITSP.
- Los recursos humanos con que cuenta el ITSP tales como: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad para trabajar en equipo, inciden en la calidad en la educación.
- La dirección y gestión administrativa, la organización, el funcionamiento de los servicios, las relaciones humanas, la coordinación y control, la transparencia en la información, la participación de todos los implicados mediante un liderazgo participativo, desarrollo y crecimiento personal inciden directamente en la calidad de la educación impartida en el ITSP.
- Al mejorar los aspectos pedagógicos como: planes de estudio actualizados con contenido teórico y prácticos, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos, la calidad en el servicio educativo en el ITSP se ve mejorado.

4.3 Tipo de investigación

En la primera parte de este estudio, se realizó una investigación documental mediante la cual, se fundamentó el tema de la calidad en la educación superior. En la segunda parte de la investigación y dada la naturaleza del problema y para el desarrollo de este trabajo, se utilizó una metodología de tipo descriptivo cualitativo, identificando las variables que inciden en la calidad de la educación

de acuerdo al modelo utilizado por el Dpto. de Pedagogía Aplicada de la Universidad de Barcelona para tal cometido. El cual coincide en gran parte con las variables y los estándares utilizados por CACECA (Consejo de la Acreditación en la Enseñanza en la Contaduría y la Administración), para la evaluación de las Instituciones Mexicanas de Educación Superior, y en donde se busca que las Instituciones evaluadas cumpla con determinados estándares de calidad académica para impartir estudios superiores. Debido a la problemática existente, y para responder a ella y considerando la experiencia en materia de acreditación las autoridades del gobierno Federal, a través de la SEP y en coordinación con ANUIES, acordaron la creación de un organismo que garantizara la operación de procesos de evaluación con fines de acreditación de los programas académicos de nivel superior, confiables, oportunos y permanentes para el mejoramiento de la calidad de la educación superior. Así el 8 de Noviembre de 2000 fue instituido formalmente la COPAES (Consejo para la Acreditación de la Educación Superior A.C.), y que tiene como misión, contribuir al aseguramiento de la calidad de los programas académicos que ofrecen las instituciones públicas y particulares en México. Mediante el reconocimiento formal de organismos acreditadores, uno de esos mencionados es CACECA, el cual es miembro de la COPAES. Y el cual utiliza para realizar las evaluaciones los siguientes elementos.

A- Personal Académico

- Currículum.
- Métodos para evaluar el aprendizaje
- Servicios Institucionales para el aprendizaje de los estudiantes.
- Alumnos
- Infraestructura y equipamiento de apoyo al desarrollo del programa
- Líneas y actividades de investigación.
- Vinculación
- Normativa Institucional que regule la operación del programa.
- Conducción académica- administrativa.
- Proceso de planeación y evaluación.
- Gestión administrativa y financiamiento.

B.- Criterios. Referentes Axiológicos definidos a priori, con base en los cuales se emiten los juicios de valor.

C.- Indicadores. Para cada categoría y criterio se definen los indicadores pertinentes, es decir, se precisa la expresión cuantitativa y cualitativa del valor de dos o más propiedades de un fenómeno.

D.-Parámetros, estándares o referentes de evaluación. Son los valores ideales o deseables de un indicador, previamente establecido por el organismo acreditador para cada indicador, y que sirven para ser contrastados con los índices del programa.³⁰

La concepción del estudio parte del principio de que al realizar este trabajo se podrá hacer algunas propuestas. Ciertas razones de este enfoque metodológico son las siguientes.

- El tema de estudio ha sido tratado anteriormente, en razón de corresponder éste a las recientes y nuevas realidades económicas, sociales, tecnológicas y con ello, educativas, que vive el país.
- Siendo la educación superior tecnológica un renglón de alta prioridad en los planes nacionales de desarrollo y, estando sujeta ésta a cambios inducidos por el contexto internacional, resulta fundamental describir su situación actual a efecto de ubicar los criterios de ajuste que, en su caso, permitirían a los procesos educativos en cuestión desempeñarse con características equivalentes a las de la educación tecnológica a nivel mundial.
- Existen tendencias internacionales que sugieren revisar los modelos de educación tecnológica en el país, incorporando los cambios que permitan a los egresados estar a la altura de las crecientes exigencias que la industria globalizada plantea.

³⁰ Dr. ARECHIGA Urtuzuástegui Hugo, Antecedentes, situación actual y perspectivas de la evaluación y acreditación de la educación superior en México. Documento para la IESALC-UNESCO.2003

4.4 Conceptualización de la evaluación.

I. Álvarez (1993) afirma que desde un punto de vista etimológico el término evaluación significa, que se asocia un valor a una acción. También refiere que, en la literatura especializada, existen múltiples formas de definir el concepto de evaluación: como un juicio de experto, un proceso de investigación y de mediación, la estimación de congruencia entre los objetivos buscados y las realizaciones, el análisis y la estructuración de información para la toma de decisiones, un elemento integrador y estratégico del proceso general de planeación, instrumento de diagnóstico o como elemento de realimentación en los procesos de cambio o de innovación,³¹ asimismo conceptualiza la evaluación como la estimación o la verificación del grado de realización de los objetivos o metas basadas en criterios comunes, previamente establecidas, en los que hay que considerar las necesidades que se desean satisfacer, el volumen de trabajo requerido, los recursos, los condicionamientos del contexto, los impactos positivos y negativos previstos y los resultados imprevistos.³²

Por otro lado, C. Chadwick (1997) manifiesta que en el terreno se ha definido a la evaluación de muchas maneras. En un sentido general es el acto de establecer el valor o mérito de algún proceso, programa o persona.³³ Entre las definiciones más utilizadas, hay dos que posiblemente sean las más conocidas en América latina. a) La evaluación identificada con la medición y, b) La evaluación considerada como el juicio de un experto. En el primer caso, la evaluación se limita solamente a aquello que puede medirse con instrumentos de prueba, en el segundo se basa en los juicios, opiniones, y criterios del experto, exclusivamente.

Este mismo autor, conceptúa a la evaluación educacional como el proceso de delineamiento, obtención, y elaboración de información útil para juzgar posibilidades de decisión. Esta definición pone énfasis no solo en el concepto de evaluación como juicio, sino también en el aspecto importante del fin con el que se está juzgando. El objetivo es tomar decisiones, una actividad

³¹ Álvarez García Isaías: Segundo taller de planeación y evaluación académica, México dpto de Desarrollo académico del Instituto Politécnico Nacional 1993.

³² IPN 1993. segundo taller de planeación académica. Paquete didáctico. México: Secretaría académica, Dirección de Educación Media Superior.

³³ Chadwick Clifton "Evaluación Educacional" en programa de especialización. Cuaderno de lectura n° 1 Universidad Pedagógica Nacional, 1999 pag. 5-7

importante, fundamental en la operación, cambio, mejoramiento y continua renovación de un sistema educacional.

A. Mestas y otros (1993) mencionan que los principales propósitos de la evaluación se encuentran en obtener información que permita contrastar los resultados con los objetivos y el marco de comparación establecido, a fin de emitir juicios de valor que contribuyan a la toma de decisiones y el consecuente mejoramiento del objeto evaluado. Y afirma que la importancia de evaluación radica en que ofrece información que permite realimentar a las personas encargadas de tomar decisiones, lo que los faculta a proponer alternativas para mejorar o transformar el objeto de evaluación, además que le brinda elementos para la planeación de acciones, ya que la evaluación constituye un proceso, generalmente articulado a la planeación, que permite valorar el estado que guarda una actividad o institución y estimar el nivel de logro de los objetivos y metas de los planes, programas y proyectos, mediante la referencia a criterios comúnmente aceptados, preestablecidos o por lo menos explícitos.

A partir de estos conceptos, se puede establecer que la evaluación es un proceso sistemático y permanente que permite captar información sobre el objeto evaluado para su posterior contrastación con el marco de referencia y de esta manera, estar en condiciones de saber en que medida se han logrado los objetivos propuestos. Asimismo, a través de los ajustes que propicia el análisis de los resultados, posibilitar la realimentación del proceso evaluado a fin de mejorarlo e incidir en la toma de decisiones de la planeación de los futuros eventos.³⁴

4.5 Descripción de la población

El objeto de estudio será el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha el cual es parte de los Institutos Tecnológicos Descentralizados ubicados en el Estado de Michoacán, actualmente se cuenta con ocho (8) para atender la demanda de educación superior tecnológica, de cada una de las regiones en donde se encuentran situados y estos son, Apatzingan, Ciudad Hidalgo, Huetamo, Los Reyes, P'urhepecha de Cherán, Tacámbaro, Uruapan y Zamora, (Subsistema de Institutos Tecnológicos Descentralizados, 2001-2006). Cada una de estas instituciones ofrece diferentes carreras a nivel profesional y las cuales son el

³⁴ Mestas, Ángel; González, Norma y García, Maria del Carmen (1993) Manual de evaluación, México: SEP. Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica pg.20

resultado de los estudios de factibilidad realizados por cada una de las antes mencionadas y que, en muchos de los casos, estos están basadas en las necesidades de cada zona. Mención importante es el hecho de que la fecha de creación entre una institución y otra solo existe un corto periodo de tiempo, más sin embargo cada organismo a tenido un desempeño muy diferente, lo que a repercutido en que el crecimiento de estos de manera heterogénea.

Y en donde a la institución en cuestión se procederá a medir, cada una de las variables involucradas para determinar la calidad en la educación en la misma.

4.6 Descripción del personal directivo

La UNESCO en el proyecto principal de educación, menciona que los roles del personal directivo y de los docentes tienden a redefinirse gradualmente. Específicamente, a los directores de escuela se le pide, que al mismo tiempo que trabajan en equipo y fortalecen la participación de los docentes, deben asumir su cargo no sólo como una etapa dentro de una vida funcionaria, sino como una posición moral, intelectual y funcional, desde la cual tiene la posibilidad de conducir un establecimiento y de imprimirle una dirección (UNESCO: 1993)

La cantidad, amplitud e impacto de los estudios de profesionalización en el ámbito de la gestión directiva, parece no contar con las necesidades del sistema educativo mexicano. Es sencillo darse cuenta de que en México este relevante tema ha tenido poca difusión. Uno de los problemas observados en esta investigación, consiste en si, en la ausencia de profesionalización del personal directivo del ITSP. La falta de la misma en los dirigentes al hacerse cargo de la gestión escolar, causa un freno en las actividades cotidianas de la institución educativa a su cargo, mientras adquiere las capacidades necesarias mediante la praxis. Entre las peculiaridades que influyen en esta problemática son. Los perfiles de la mayoría del personal directivo no son los adecuados al puesto, Nula experiencia en el cargo, falta de capacitación continua del personal directivo, desconocimiento de las metas a lograr, la falta de compromiso con la misión de la institución, ausencia total de valores en la mayoría de los directivos, La autoridad de el puesto es usada para someter ya sea a docentes o alumnos, Nulo interés para implementar soluciones a los problemas de deserción, reprobación y la baja eficiencia terminal, falta de

solidaridad en los directivos a la hora de respetar acuerdos, nula supervisión en los puestos directivos, falta de aplicación de medidas correctivas, el líder es permisivo. Como consecuencia de lo anterior, se da un colapso en la incipiente cultura de la calidad de la institución por los bajos estándares en el personal directivo. Por lo tanto la profesionalización en los directivos es urgentemente requerida, para poder elevar la calidad en las funciones específicas de esos puestos, así como la creación de escenarios, que faciliten la toma de decisiones, para la posible solución de problemas en la institución.

4.7 Entorno del ITSP

El Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha esta instalado en el Municipio de Cherán, el cual se localiza al noroeste de la ciudad de Morelia, capital del Estado de Michoacán, y cuya localización es la siguiente: se ubica en el corazón de la sierra purhépecha y punto medio de las regiones indígenas: de Pátzcuaro, Zacapu, Chilchota, (cañada de los once pueblos), Tarecuato, perteneciente al municipio de Tangamandapio, Pamatácuaro, correspondiente al municipio de los Reyes, Uruapan, Charapan, Paracho Y Tingambato.

La población económicamente activa de Cherán representa el 30.01 % del total de la población y se ubica principalmente en el sector primario Los sectores terciario y secundario representan el segundo y tercer lugar respectivamente. El índice de desocupación representó el 14.3% de la población siendo uno de los municipios con mayor índice registrado. La población en el Municipio de Cherán, representa el 0.46% del total del estado. Se estima una población de 15,458 habitantes. Su tasa de crecimiento es de 2.62 % anual y la densidad de población de 91 habitantes por kilómetro cuadrado. El 72.31% de la población no rebasa los 29 años de edad y tiene una distribución proporcional para ambos sexos.

En la infraestructura social y educativa esta cuenta con Hospitales del IMSS, Salubridad, consultorios particulares, en materia educativa este municipio tiene instituciones en los niveles, preescolar, primaria, secundaria, preparatoria y la normal indígena.

Las principales actividades económicas del municipio son: la agricultura, ganadería, industria extractiva, fabricación de muebles e industria textil, comercio y servicios.

4.8 Descripción del Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha.

El 30 de octubre de 2000 se iniciaron las actividades en esta Institución, con un total de 60 alumnos en 2 carreras, Licenciatura en Administración e Ingeniería Industrial, el ITSP nace como una necesidad de establecer una Institución de nivel Superior en el corazón de la Meseta P'urhépecha, con el propósito de impulsar el desarrollo micro industrial de la región; así como de preparar a jóvenes de la misma, con las Tecnologías y conocimientos científicos de vanguardia para que sean capaces de crear, ejecutar y administrar las pequeñas y medianas empresas, sin tener que desplazarse a otras ciudades del país. Y que tiene como visión y misión institucional los siguientes enunciados

MISIÓN

“Formar hombres y mujeres con liderazgo y capacidad, utilizando la tecnología que responde a las necesidades del mundo actual y fortaleciendo los valores culturales, logrando una convivencia armónica con su entorno ecológico e impulsando el desarrollo económico y social”

VISIÓN.

“Vemos a una institución formadora de profesionistas, emprendedores que promuevan el desarrollo económico cultural y social a través de los avances tecnológicos y de la investigación”.

En los diferentes ciclos escolares, esta institución sea caracterizado por recibir en 60% a 80 % de alumnos rechazados de otras instituciones de educación superior, principalmente de las diferentes normales ubicadas en el Estado, trayendo como resultado, una serie de indicadores no muy satisfactorio para la institución entre los que se encuentran, el índice de deserción en algunos semestres arriba del 50%, un índice de reprobación sobre el 20%, una eficiencia terminal en la primera generación del 26% y un promedio menor en la segunda generación, con un costo por alumno en promedio hasta 2005 de \$40,000 pesos, con una planta docente en la cual el 20% tiene una especialidad y el resto solo la licenciatura, con una incipiente promoción de las actividades deportivas, culturales y científicas en la institución, no esta establecida una área de investigación, así como tampoco docentes capacitados

para realizarla, no están bien establecidos los programas de servicio social, residencias profesionales y titulación, causando confusión y desaliento en los alumnos, la vinculación con los diferentes sectores es demasiado pobre. Estas características de la institución, son a grandes rasgos la situación con la que se opera en esta institución.

La población a estudiar esta conformada de la siguiente manera, personal docente, administrativo y de apoyo, así como los alumnos de diferentes semestres de las licenciaturas en Administración e Ingeniería Industrial, (las dos carreras únicas existentes en la institución).

Puesto que el objetivo primordial de esta investigación, es la de evaluar la calidad en la educación y en donde dos de los actores principales, son los docentes y los alumnos y ya que, una de las dos poblaciones es pequeña se tomaron las siguientes decisiones.

- Aplicar el instrumento de evaluación a todos los elementos de personal docente y administrativo, es decir realizar un censo.
- Como la población estudiantil es un poco más grande se decidió tomar una muestra del universo, y la en donde se incluyeron a los alumnos recién egresados pero que están en los cursos de titulación, por tener un mayor grado de experiencia en relación con los demás alumnos de los semestres anteriores.

Se entregaron los cuestionarios a los alumnos por medio de los maestros y alumnos y así fue más fácil recabar la información.

Con respecto al personal docente y administrativo se les entrego el cuestionario de manera personal el cual fue contestado por el mismo.

Por lo tanto, el grupo total de participantes censados, alumnos – personal docente administrativo que se utilizo para esta investigación, se integro de la siguiente forma.

Tabla N° 1

Personal docente- administrativo y alumnos encuestados.

Sexo	Personal Docente administrativo	Alumnos
Femenino	8	83
Masculino	20	37
Total	28	120

Fuente: Dpto. de Recursos Humanos del ITSP Agosto 2006.

4.9 Variables.

A partir, del modelo utilizado en el Departamento de Pedagogía Aplicada, de la Universidad Autónoma de Barcelona,(*Dr. Pere Marquès Graells, Dpto de Pedagogía Aplicada de la UAB, 2003*) que contiene las variables que determinan la calidad en la educación en los centros de enseñanza universitaria, y realizando la adaptación para su aplicación en la institución materia de estudio, se procedió a identificar las variables a medir en esta investigación, a continuación se ilustran.

Tabla: N° 2

Variables: que se utilizaran para evaluar la calidad en la educación, en el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha.

Los Recursos Materiales disponibles: aulas de clase, centro de cómputo biblioteca, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos.
Los Recursos Humanos: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, (Los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad de toda organización. En este sentido es muy importante su participación y compromiso).
La Dirección y Gestión Administrativa y Académica del Centro: relaciones humanas, labor directiva, organización y funcionamiento de los servicios, coordinación y control, Comunicación.
Aspectos Pedagógicos: actualización de los planes de estudio, evaluación de la calidad, adecuación de los objetivos a los contenidos, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos.

Fuente: Facultad de Educación UAB.

4.10 Instrumentos de Evaluación.

Para la obtención de los datos requeridos en esta investigación se aplico el método indirecto que consiste en la recepción de información brindada por otras personas, es decir lo que algunos autores en materia de investigación consideran como fuentes secundarias.

De los diferentes tipos de instrumentos que existen para tal efecto, se eligió el cuestionario de opinión en virtud de que se considero como el más adecuado, para el logro de los objetivos del presente trabajo, ya que, esta evaluación, es de carácter externo³⁵.

³⁵ METODOLOGIA , Caceca 2004

4.11 Diseño.

Dados los objetivos, las variables y los indicadores de la evaluación se elaboraron dos cuestionarios, uno para los alumnos los cuales cursan diferentes semestres y otro para el personal docente y administrativo. Ambos cuestionarios se formularon bajo un formato estructurado donde la generalidad de las preguntas es de opción múltiple.

Tanto los cuestionarios para el personal docente y administrativo así como el que se construyo para los alumnos, estuvieron integrados de los siguientes apartados.

- Instrucciones.
- Datos generales del encuestado
- Sección de preguntas y respuestas.

Los cuestionarios se conformaron de esta manera para que la persona encuestada supiera cual era el objetivo de la investigación, y siguiera las instrucciones que le facilitaran el dar respuesta a cada una de las preguntas del instrumento de evaluación. Asimismo se estableció una sección de datos generales para saber cuales son las características de las personas encuestadas, tales como, género, semestre que cursan y edad, además en caso del personal docente el número de horas frente a grupo.

4.12 Validación de los instrumentos de evaluación.

De acuerdo con Ronald M. Weiers (1986)³⁶ un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual esta destinado. Un instrumento es valido en la medida en que sus mediciones están libres de error sistemático (sesgo).

Otros autores la definen de la siguiente manera “se trata de que el instrumento mida aquello para lo que fue diseñado”³⁷

³⁶ Weiers Ronald M. (1986) investigación de mercados. México: Prentice Hall Pág. 152

³⁷ Castañeda, De la Torre, Morán, Lara. Metodología de la Investigación. Universidad de Guadalajara. McGraw Hill, 1999 Pág. 179-183

La validez es un aspecto de la misma importancia que la confiabilidad y esta la podemos definir así “Es la habilidad que tiene un instrumento de medición para medir lo que se pretende medir.”³⁸

Para la elaboración de los instrumentos de evaluación se tomaron en cuenta ítems utilizados por CACECA (Concejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración) la cual es la institución autorizada en nuestro país, para diseñar los procesos formales de acreditación de la educación superior, ya que por medio de la acreditación, se reúnen una serie de mecanismos y formas, mediante las cuales se obtienen la comprobación de que la institución cumple con determinados estándares de calidad académica para impartir estudios superiores.

4.13 Realización de la prueba piloto de los instrumentos de evaluación.

Una vez terminado la redacción de las preguntas de los instrumentos de evaluación, se procedió a realizar la prueba piloto y la cual “consiste en solicitar a algunos sujetos de la población que se investigará, que contesten el instrumento y expongan todas las dudas que pudieran encontrar, esta primera aplicación busca eliminar los errores del diseño del instrumento”³⁹ y el cual se aplicó al personal docente y alumnos, en donde se utilizó a 5 maestros y a 10 jóvenes (5 mujeres y 5 varones) de diferentes grados académicos de la misma Institución, para conocer y verificar ya en la práctica si las preguntas en los cuestionarios eran comprensibles, tanto a los maestros, como a los estudiantes se les solicitó, que realizaran las observaciones de las preguntas no comprendidas por escrito, así mismo que las ratificaran de forma verbal al momento de entregar el cuestionario.

Entre los diferentes problemas encontrados en el cuestionario principalmente fueron, faltas de ortografía, así como la repetición de algunas preguntas, esto quizás debido al número total de cuestiones, que contienen los instrumentos ya que originalmente estos contenían un número mayor al que tienen ahora, uno de los problemas que los alumnos detectaron en esta

³⁸ Rivas Tovar Luís Arturo. ¿Cómo hacer una tesis de maestría? IPN, Taller Abierto, 2004 Pág. 272-273

³⁹ Castañeda, De la Torre, Morán, Lara. Metodología de la Investigación. Universidad de Guadalajara. McGraw Hill, 1999 Pág. 182

prueba piloto, fue que varias de las preguntas se refería a información muy obvia, pero tanto los maestros como el personal administrativo en ningún momento, hacia llegar esa información a los mismos, al instante de analizar esas observaciones, notamos que estas informaciones provenían de alumnos de reciente ingreso así que decidimos hacer una depuración de las preguntas que contenían los instrumentos de evaluación y mantener las que a través de la prueba piloto, los alumnos no habían tenido dificultad en responder, así mismo también se tomo la decisión de recabar la información con los estudiantes que cursan los semestres superiores en la institución, ya que por el tiempo que han permanecido en esta institución tienen un mejor conocimiento de la misma que los de reciente ingreso.

4.14 Cuestionario para el personal docente y administrativo.

Este instrumento estuvo integrado por un total de 53 ítems o preguntas, dividido en dos secciones. En la primera de ellas, se les solicitaban a los encuestados asentaran sus datos generales como edad, genero y experiencia en el puesto que desempeñan actualmente. Y en la segunda, se les requería contestaran 50 preguntas de opción múltiple. Las preguntas fueron estructuradas de manera lógica y de acuerdo a los indicadores de la variable evaluada, para facilitar las respuestas de los encuestados y además ellos escogieran las que crean más convenientes de acuerdo a su experiencia.

4.15 Cuestionario para los estudiantes del ITSP.

Al igual que el cuestionario para el personal docente y administrativo, el correspondiente a los alumnos que actualmente asisten a la institución, también estuvo integrado por un total de 44 ítems o preguntas, dividido en dos secciones. La primera de ellas correspondió a datos generales, cuatro aspectos que responder, y la segunda sección relacionada con la participación de los jóvenes en la institución, 40 preguntas de opción múltiple, que también fueron presentadas de acuerdo a los indicadores de las variables evaluadas.

4.16 Levantamiento de la información

Durante los días del mes de Septiembre de 2006 se realizó el trabajo de campo y se aplico los instrumentos de evaluación, tanto a los alumnos como al

personal docente y administrativo del Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha.

De un total de 33 personas que laboran como docentes o administrativos fue posibles aplicar el cuestionario a 28 de ellos, el levantamiento de los datos casi abarco la totalidad de la población por lo que se puede decir que se acerco al censo y que los datos que se obtuvieron fueron representativos de la opinión del conjunto de maestros y personal administrativo que laboran en el ITSP.

En lo que respecta a los alumnos, se encuestó un total de 120 de los 134 que era el tamaño de la muestra y el cual fue determinado por el programa estadístico STASS, utilizado para este fin, y en donde la población encuestada resulta ser representativa del total del alumnado del Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha

4.17 Codificación y sistematización de los datos.

La concentración de los datos y el análisis de los resultados se llevo acabo con el apoyo de un sistema informático de acuerdo a las necesidades de la investigación el cual consistió en utilizar las siguientes herramientas que están integradas a un equipo de cómputo como lo son: el procesador de textos Word y la hoja de cálculo de Excel, así como el programa para el manejo de información SPSS, el cual facilitó el manejo de la información recabada.

V VARIABLES QUE IMPACTAN A LA CALIDAD EN LA EDUCACION

En este capítulo se presenta la información recabada en el trabajo de campo, haciendo el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos.

Una vez aplicado el instrumento y recolectada toda la información, se procedió a la captura y al conteo de la misma, a fin de procesar la información, se utilizó la estadística descriptiva la cual como se sabe “es aquella que utiliza técnicas y medidas que indican las características de los datos disponibles. Comprende el tratamiento y análisis de datos que tiene por objeto resumir y descubrir los hechos que han proporcionado la información y que por lo general, toman la forma de tablas, gráficos, cuadros. Se llama descriptiva porque su fin principal es la descripción de las características principales de los datos contenidos”⁴⁰

En lo que respecta al análisis de las preguntas estas fueron agrupadas por variables, aunque para facilitar su comprensión y recoger la riqueza que los datos proporcionaron, se interpretaron de acuerdo al número asignado en los instrumentos, tanto de alumnos como del personal docente y administrativo.

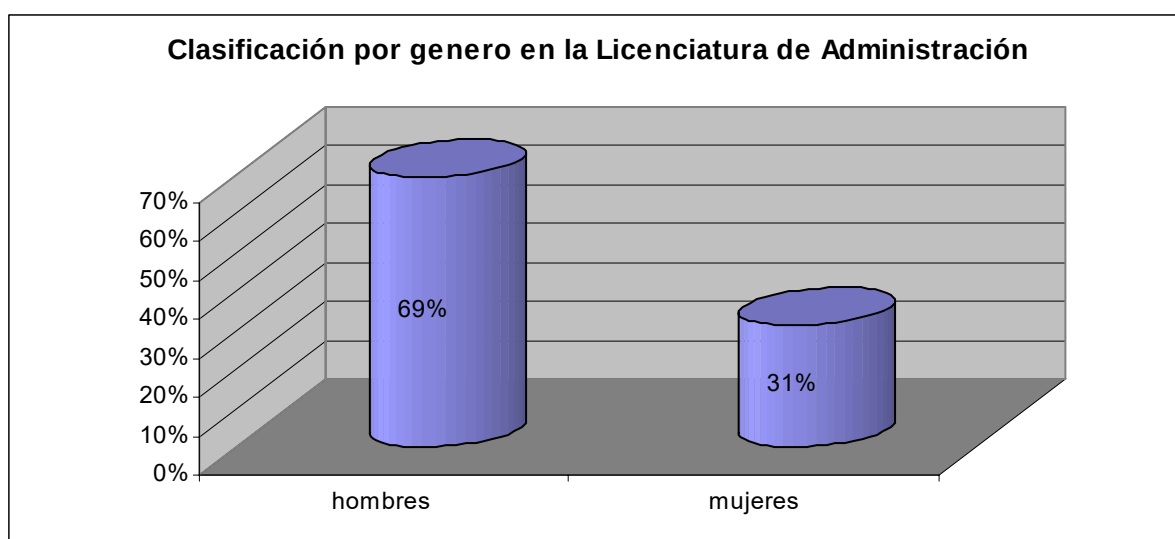
A continuación, se presentan los resultados obtenidos, así como la interpretación que se hizo de ellos, divididos en cada una de las variables evaluadas, se realizaron los concentrados de los cuestionarios para obtener los porcentajes, posteriormente se graficaron los datos.

Datos generales: en esta apartado se presentan las características del personal docente y administrativo.

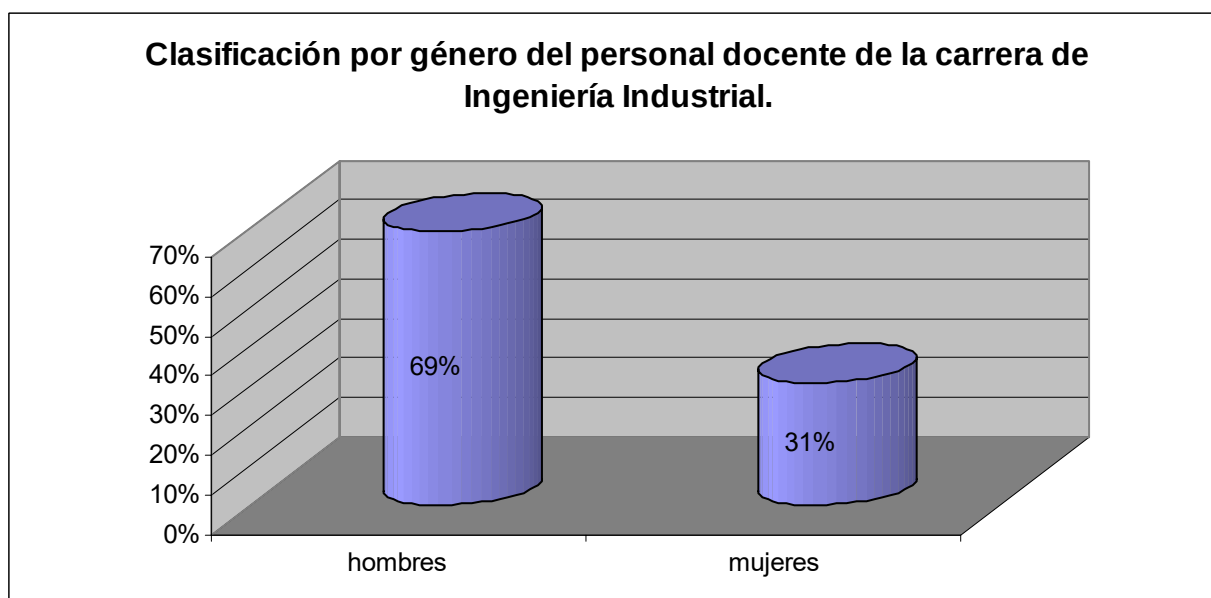
Pregunta N° 1.- ¿Género del personal docente y administrativo? De 13 docentes entrevistados en la Licenciatura en administración e Ingeniería Industrial, 9 son varones, y 4 son mujeres en cada una de las respectivas carreras, En cuanto al porcentaje por género de toda la institución esta se encuentra conformada por 23 hombres que representan el 72%, y por 10 mujeres que son el 38%

⁴⁰ Tamayo Tamayo Mario (1996). El proceso de la investigación científica. México: Editorial Limusa Pág. 211

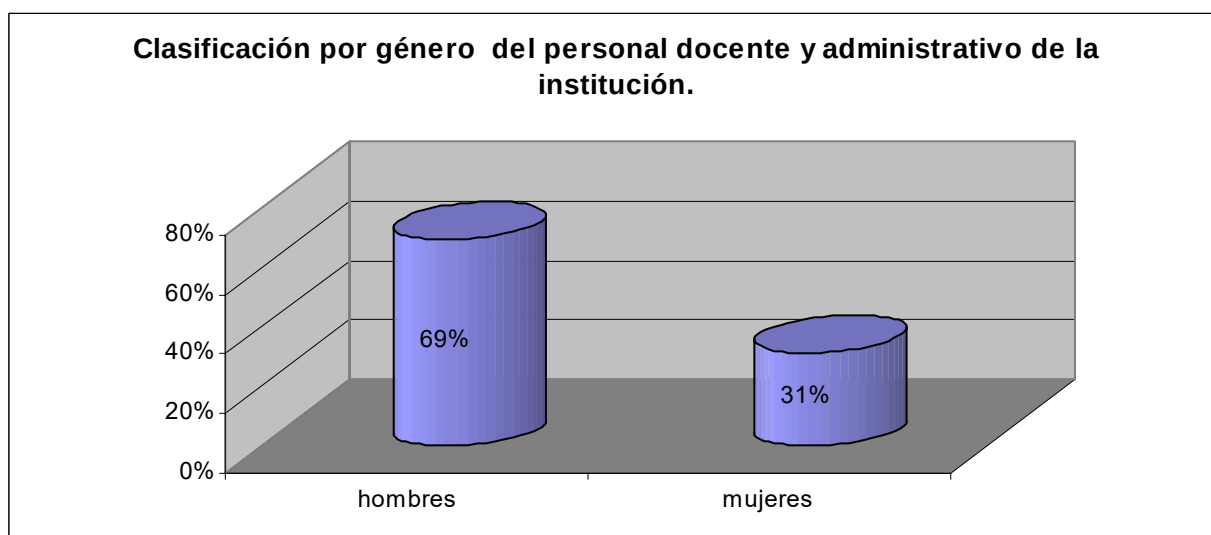
Cuadros N° 1,



Cuadro n° 2



Cuadro n° 3



En relación a la formación profesional del personal docente y administrativo este se encuentra conformado de la siguiente manera.

Tabla N° 3

Formación profesional de los docentes de la Licenciatura en Administración

Perfil	Cantidad	%
Licenciados en Administración	4	31%
Contadores Públicos	4	31%
Licenciados en Economía	2	15.5%
Licenciado en Derecho	2	15.5%
Licenciado en Informática	1	7%

Tabla N° 4

Formación profesional de los docentes de la carrera en Ing. Industrial

Perfil	Cantidad	%
Ingeniero Industrial	3	23.0%
Ingeniero Agrónomo	2	15.5%
Licenciados En Informática	2	15.5%
Ingeniero Forestal	1	7.5%
Ingeniero Mecánico	1	7.5%
Ingeniero en Materiales	1	7.5%
Psicología Educativa	1	7.5%
Ingeniero Químico	1	7.5%

Tabla N° 5

Formación profesional del personal Administrativo

Perfil	Cantidad	Puesto
Ingeniero Civil	1	Director Gral.
Ingeniero en Sistemas Comp.	1	Sub. Académico
Licenciado En Administración	1	Sub. De Plan. Vinculación
Licenciado En Administración	1	Dpto. Rec. Humanos
Ingeniero Industrial	1	Dpto. Desarr. Académico
Licenciado en Contaduría	1	Serví. Escolares
Contador Público	1	Rec. Financieros

Es importante hacer notar que algunos integrantes del personal administrativo, también fungen como docentes en alguna de las dos carreras con que cuenta el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha.

5.1 Variable Recursos Materiales (infraestructura)

La educación, considerando que las dimensiones que la integran permiten identificar algunos indicadores que sirven para evaluar el desarrollo del sistema educativo en cada una de ellas, brindando así una visión que resulta de utilidad, independientemente de la acepción que se tenga del concepto de calidad educativa. De esta forma, Siguiendo a Muños (1998:22), en este trabajo se considera que la calidad educativa es un concepto normativo integrado por, al menos, las siguientes dimensiones: filosófica, pedagógica, económica, cultural y social. En este sentido se entiende que un sistema educativo es de calidad, cuando en la dimensión filosófica que sus contenidos son relevantes al grupo social al que esta destinado y, por lo tanto responden a sus necesidades y aspiraciones. En la dimensión pedagógica, la calidad implica que se cubran eficazmente las metas impuestas en los planes y programas educativos; en la económica, que los recursos destinados al impartirla sean utilizados eficientemente; en la cultural, que los contenidos y métodos de la enseñanza resulten pertinentes a las posibilidades de aprendizaje de los individuos y conglomerados sociales a los que se dirige; y en los social, la calidad se logra cuando están equitativa o igualitariamente distribuidas las oportunidades de

acceso, permanencia y culminación de los ciclos escolares, así como las de obtener resultados semejantes en los aprendizajes entre los individuos procedentes de los diversos estratos que integran la sociedad.⁴¹

En esta parte de este trabajo está dedicada a considerar la eficiencia de la infraestructura en la institución, así como realizar su evaluación de acuerdo al modelo utilizado para esta investigación y así poder determinar el grado de incidencia de los recursos materiales con que cuenta esta institución en el desarrollo de las actividades académicas y por consiguiente en la calidad de la educación en el plantel.

De acuerdo al modelo utilizado para esta investigación, los recursos materiales es uno de los factores que determinan, la calidad en las instituciones de educación superior.

Recursos materiales disponibles.

- Biblioteca.
- Centros de cómputo (recursos educativos)
- Aulas de clase.
- Plaza cívica, instalaciones deportivas
- Laboratorios.
- Instalaciones deportivas.

Para realizar el presente trabajo y que consiste en la evaluación de los recursos materiales con que cuenta la institución, se manejo los estándares utilizados por CACECA (consejo de acreditación en la enseñanza de la contaduría y administración a.c.) en donde en estos, se hace una descripción de la forma en que los recursos deben estar instalados en la institución, para su aprovechamiento de manera óptima.

⁴¹ Muñoz I. C.; VillaL., L. y Márquez J., A (1998). Calidad de la educación: políticas instrumentadas en diversos países para mejorarla, México: Universidad Iberoamericana/ Instituto de Fomento e Investigación Educativa, AC/ Fundación Mexicana para la Salud y Fomento Cultural Banamex A.C.

5.1.1 Infraestructura Bibliográfica.

1.- Las bibliotecas de carácter general y las específicas que den servicio a los programas que se evalúen, deberán cumplir con las normas de la Asociación de Bibliotecarios de Instituciones de Enseñanza Superior y de Investigación (ABIES) en sus puntos fundamentales. En cuanto a los libros en existencia, es importante tomar en cuenta que el número absoluto de volúmenes no es la base de una buena biblioteca, sino la adecuada selección de los mismos, la cual se hará tomando en consideración lo siguiente:

- a) Un mínimo de cinco títulos diferentes (CACECA, Estándares de evaluación) adecuadamente seleccionados (calidad y actualidad) por cada asignatura impartida en el programa, incluidos los señalados en los planes de estudio.
- b) Un mínimo de 10 suscripciones a publicaciones periódicas básicas del área de especialidad y de ciencias.
- c) La existencia de una colección de obras de consultas útiles, formada por un mínimo de diccionarios especiales, estadísticas, etc.
- d) Un mínimo de ejemplares de un mismo título adecuado a la población estudiantil del plantel.
- e) El acervo deberá estar sujeto a una renovación permanente así como las suscripciones a las revistas deberán ser mantenidas.

2.-Se deberá contar con instalaciones apropiadas para la biblioteca, y estar ubicada lo más cercano posible a las instalaciones donde se realizan las actividades académicas y con espacios para la lectura e investigación, suficientes para acomodar simultáneamente, como mínimo, el 10% del alumnado, así como locales adecuados para la prestación de otros servicios como cubículos para grupos de estudio, lugar para exposiciones, etc.

3.-Deberá llevar registros actualizados de los servicios prestados, el número de usuarios atendidos, y de ser posible, el tipo de servicios que emplean.

4.-Se recomienda el sistema de estantería abierta sobre el acervo controlado.

5.-En el proceso de selección del material bibliográfico deberá participar personal académico.

Tabla N° 6

5.1.1.1 Evaluación de la Infraestructura Bibliotecaria.

Estándares Biblioteca	Calificación Puntos
• Documentar la existencia de biblioteca general y específica por Licenciatura. (Norma ABIESIS). • El total de volúmenes.	0
La instalación apropiada de la biblioteca.	0
El servicio de la biblioteca.	1
El sistema de estantería abierta.	1
El proceso de elección de material bibliográfico. (participación del docente en la elección)	0
Total	2

Los recursos materiales, es la primer variable del modelo utilizado para esta investigación, y para realizar la evaluación de los mismos, fueron utilizados los estándares que emplea CACECA (Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración a.c.) para la acreditación de las instituciones de educación. Con respecto al primer elemento a evaluar, y el cual es la biblioteca, así como en todos los restantes, se les otorgó un punto, si esta cumplía con los estándares, o los indicador arriba mencionados, y cero si este no se cumplía. Al entrevistar al personal encargado de la biblioteca, le cuestionamos si esta cumple con las especificaciones de la Asociación de Bibliotecarios de Instituciones de Enseñanza Superior y de Investigación (ABIES) en sus puntos fundamentales, y la respuesta fue que desconocía todo

acerca de la pregunta, y que además no había recibido capacitación para efectuar su trabajo, el cual lo realiza de forma empírica. Con lo relacionado a la existencia de por lo menos cinco libros o títulos diferentes por asignatura, se pudo comprobar por medio del inventario que esto tampoco se cumple, de igual forma se pudo verificar que no se cuenta con las suscripciones periódicas en las áreas de especialidad y ciencias, así como a las revistas especializadas y en cuanto a la existencia mínima de libros de un solo título, este únicamente se cumple en algunas asignaturas las cuales son seleccionadas arbitrariamente. En relación con las instalaciones de la biblioteca, se pudo corroborar que esta no cumple tampoco con los estándares requeridos, ya que carece de cubículos para grupos de estudio y áreas de exposición. En cuanto a los servicios que proporciona la biblioteca, esta si cuenta con los registros actualizados de los servicios prestados, así como el número de usuarios atendidos, y también, el tipo de servicios que fue empleado. En relación a la estantería usada en la biblioteca, esta si cumple con los requerimientos previamente mencionados. Y en el proceso de la selección del material bibliográfico, el personal docente tiene muy poca y esporádica participación en esta actividad. Una vez terminada la revisión de los estándares de la biblioteca punto por punto, podemos observar que la calificación obtenida es de 2 (dos) puntos, lo que representa un nivel bajo, en cuanto al cumplimiento de los estándares requeridos para la calidad de la educación.

5.1.2 Infraestructura Computacional

- 1.-Los programas deben tener a su disposición, dentro de las instalaciones de la escuela, el equipo de cómputo suficiente para su personal académico y alumnos, con características tales que permitan realizar procesadores de palabras, aplicaciones, hojas de cálculo, bases de datos y comunicaciones.
- 2.-Deben tener facilidades de acceso al uso de equipo y manuales, horarios amplios y flexibles para atender la demanda, así como personal de soporte capacitado. También deben contar con un buen mantenimiento.
- 3.- Es necesario llevar registros del uso de equipo de cómputo para determinar índices de utilización.
- 4.-Dependiendo del tamaño del programa y de las actividades de investigación o desarrollo de proyectos específicos, es conveniente que se disponga de

redes de computadoras con software adecuado para las aplicaciones más comunes en dicho programa.

5.-Se considera que, como mínimo, debe haber una terminal por cada 2 profesores de tiempo completo en el programa, y debe existir un número máximo de 10 estudiantes por terminal o computadora personal. (CACECA, estándares de evaluación)

Tabla n° 7

5.1.2.1 Evaluación de la infraestructura computacional

Estándares centro de cómputo	Calificación puntos
La planta informática suficiente. Maestros, alumnos y programas Adecuados.	1
La operación de las salas de cómputo Con horarios amplios y flexibles para atender la demanda.	0
Índices de utilización del equipo de Cómputo.	0
Existencia de redes de cómputo	1
Promedio de computadoras entre Maestros de tiempo completo y alumnos	1
Total	3

Con el avance de la ciencia y la tecnología, las IES han asumido una mayor responsabilidad ante la sociedad, a su vez la sociedad ha llegado a esperar más de las IES, ya que estas deben de aportar servicios de valor y utilidad. La OCDE menciona “En un mundo cada vez más marcado por la información/ comunicación, la innovación y el cambio, en el que la complejidad tecnológica y la multiplicidad de relaciones se convertirán en rasgos constitutivos, se requiere poner énfasis en la necesidad de aprender a aprender y a innovar como una de las cuestiones básicas para la viabilidad de cualquier organización y de

cualquier grupo social.”⁴² Es importante en este punto recordar la misión de la educación es “La de coadyuvar al pleno desarrollo intelectual y físico de los individuos, para que puedan vivir una vida satisfactoria y efectuar contribuciones positivas en los pequeños grupos sociales donde vivan, así como a la vida económica y política de la sociedad”⁴³

En una reciente propuesta de la OCDE, denominada “aprendizaje para toda la vida”, se afirma que, como la sociedad se vuelve más compleja debida a que la tecnología de la información se desarrolla a un ritmo vertiginoso, la naturaleza del trabajo y de la vida diaria está cambiando también drásticamente. Enfrentar estos cambios implica, ya de por sí, una visión cualitativa diferente.⁴⁴

En el ámbito mundial, el gran reto de hoy es la calidad en la educación, y educar con calidad implica revisar y racionalizar los costos educativos, definir prioridades y, a la vez, ordenar y simplificar los mecanismos para su administración. Innovar procedimientos y adoptar una fuerte y determinada política sobre la tecnología informática y mantener la atención de cómo cambia y se desarrollan los sistemas de cómputo. Su futuro depende de ello. Y las autoridades institucionales deben de apoyar a los encargados de los sistemas informáticos en sus esfuerzos por lograr un avance.

El mejoramiento de la calidad en la educación superior en el ámbito de la institución, implica necesariamente la integración de todos los actores de la organización, así como del respaldo de un sistema informático (centro de cómputo, software actualizado) y de la ampliación del equipo disponible y red local e Internet, allegándose recursos de cómputo, así como del personal especializado en tecnología de punta, y todo bajo un liderazgo de la dirección del plantel con un enfoque hacia la calidad total⁴⁵.

5.1.3 Infraestructura Física

1.-Las aulas deben disponer del número de metros cuadrados suficientes para cada alumno, en función de la capacidad que se les asigna (mínimo 1.2 m. por alumno), además de tener las condiciones adecuadas de iluminación,

⁴² OCDE Documents: Op. Cit.1999 Pag. 10

⁴³ OCDE Documents: Op. Cit.1999 Pag 15

⁴⁴ Idem: pagina 15

⁴⁵ Bahena Paz, Guillermina: Calidad total en la Educación Superior. Ed. Marc. México, 1992. p.

ventilación, temperatura, aislamiento del ruido y mobiliario adecuado e instalaciones para medios audiovisuales. 2m.

2.-El número de aulas será el suficiente para atender la impartición de cursos que se programen en cada período escolar y deberán tenerse índices de uso y horarios con objeto de buscar la optimización de los espacios físicos.

3.-Para los profesores de tiempo completo y de medio tiempo, debe haber disponibilidad de cubículos individuales o grupales. Para profesores por hora es recomendable que exista un lugar apropiado en el que puedan desarrollar labores de asesoría y preparación de material.

4.-Deben existir espacios físicos destinados a las prácticas de los alumnos (laboratorios de enseñanza), en donde se tenga una adecuada distribución y servicios indispensables para los equipos de que se disponga, así como la disponibilidad de áreas para montaje e instalación de proyectos que se tengan establecidos.

5.-Debe existir un mínimo de instalaciones para fomento de la vida académica, deportiva y cultural, de acuerdo al carácter general o particular que tenga la institución en sus programas.

Una vez establecidos los parámetros utilizados por CACECA para la valoración, se procedió a implantar una escala de medición para realizar la evaluación de los recursos materiales existentes en la institución y la cual esta constituida por los valores del uno al cinco , en donde se le otorgara la calificación de acuerdo al cumplimiento de los parámetros dictados por CACECA, anteriormente mencionados y de acuerdo a la existencia de infraestructura dentro de la institución y en cada uno de los componentes de la variable de recursos materiales. Es importante hacer mención que para poder realizar esta evaluación se procedió a constatar de manera personal y mediante visitas a la institución, la existencia física de lo que es sujeto de evaluación, tanto lo material, así como los registros de la biblioteca, y del centro de cómputo.

Tabla N° 8

5.1.3.1 Evaluación de la Infraestructura física.

Estándares Planta física	Calificación puntos
La situación física de las aulas dedicadas Al programa académico.	1
El número de aulas será el suficiente y la Optimización de los espacios físicos.	1
La existencia de cubículos o áreas para Profesores de tiempo completo.	1
La existencia de laboratorios, talleres Áreas para montaje e instalación de proyectos.	0
La existencia de instalaciones , deportivas y culturales	0
Total	3

La tecnología constituye hoy uno de los elementos básicos de las estrategias de competencia de las empresas industriales prósperas, dichas tecnologías dan origen a productos, servicios, mercados y empresas totalmente nuevas, por su repercusión transectorial, aumentan enormemente la competitividad de los productos, los procesos y los servicios de las empresas. Las aplicaciones generalizadas de las tecnologías de la información permiten a las empresas reestructurar procesos críticos, aumentar la eficiencia general y elevar la productividad en todas las áreas funcionales.

En los niveles formales del sistema escolarizado y especialmente y en el destinado a los que van a tener una mayor incidencia sobre la productividad de la fuerza de trabajo que van a ingresar al mercado a mediano y largo plazo es donde la modernización en materia de organización de funciones requiere esfuerzos especiales y específicos destinados a mejorar la eficiencia, la eficacia, la calidad interna y externa. Experiencias en materia de relaciones de cooperación, muestra que es a nivel de actividades de docencia y especialmente de investigación y desarrollo, donde se producen las dificultades más fuertes para una vinculación académica. Para las empresas productoras de bienes o servicios, la competitividad en los mercados nacionales e

internacionales depende de la calidad de sus productos, de sus costos expresados en valor y de su habilidad de capitalizar las innovaciones, y es imposible que esto se pueda hacer sin la interacción efectiva con personal de alto nivel y con las ideas que se generan en las instituciones de educación superior. La tecnología y sistemas de producción han cambiado a punto de representar una verdadera revolución que a su vez genera cambios en los contextos económicos, político, cultural y social. Frente a las exigencias de niveles de calidad, productividad y competitividad.

Como ya se ha visto, los cambios en los requerimientos de habilidades que la educación provee, desde la perspectiva del empleo, los empleadores demandan, cada vez más, que los trabajadores posean cualidades y habilidades que nos se adquieren, o se adquieren parcialmente, en el sistema de educación superior por no considerarse relevantes, como son, iniciativa, trabajo en equipo, cooperación, entrenamiento participativo, evaluación, comunicación, toma de decisiones, resolución de problemas, razonamiento, obtención y uso de la información, y habilidades de autoaprendizaje. El futuro próximo se perfila en contra de los trabajos de baja capacitación y a favor de los profesionistas de alto nivel de habilidades y capacidades, se asegura que los nuevos trabajos requerirán más educación en cantidad y calidad.

Al nivel del Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha, la actualización de su infraestructura y tecnología así como la formación de recursos humanos verdaderamente competitivos y comprometidos con la interacción de la investigación, así como de la innovación e invención y difusión de la tecnología, son parte importante para asegurar un rendimiento óptimo de la organización, además , el sistema debe ser flexible y capaz de responder a las cambiantes señales del mercado, por lo que hay que rediseñar los programas de estudio con la frecuencia necesaria teniendo en cuenta las nuevas tecnologías, por lo tanto se deberán tomar medidas para obtener financiamiento suficiente para afrontar las necesidades y así de alguna manera, propiciar el mejoramiento de la calidad en la educación.

En relación a la evaluación realizada a la infraestructura de esta institución y de acuerdo a los requerimientos de las instituciones especializadas en acreditación y certificación de la educación, la calificación obtenida es de 3 puntos, lo que representa un nivel mediano en el cumplimiento de los

estándares previamente mencionados, de esta forma podemos observar, que la infraestructura con que cuenta la institución, impacta a la educación que se imparte en este centro educativo, ya que debido a las carencias no es posible dar una educación integral a los alumnos.

5.1.4 Interpretación de la variable.

De acuerdo con lo obtenido en esta investigación en relación a los recursos materiales o a la infraestructura existente en la institución, y de acuerdo a los valores obtenidos en la medición, el promedio total fue de 2.66, el cual de acuerdo a la escala establecida para esta investigación, representa un nivel mediano, el cual si incide , en la calidad del proceso educativo de esta organización, ya que el producto final, o sea los alumnos egresados, no obtienen el conocimiento ni la práctica necesaria para enfrentar, un mundo laboral demasiado exigente y competido. La falta de la tecnología en los talleres y laboratorios, la falta de instalaciones deportivas, patio cívico y así como la poca realización de actividades deportivas, académicas, culturales y extraescolares, representan una cierta desventaja para los alumnos de esta institución ya que su educación y desarrollo no es realizado de manera integral. Y frente a esta situación el reto fundamental es lograr un cambio, generando conciencia de que la cooperación, es la dimensión con el potencial más fuerte para producir mayor vitalidad tanto en la educación como en la producción.

En relación al modelo utilizado para esta investigación, y el cual es el que emplea el departamento de pedagogía aplicada, de la Facultad de Educación, de la Universidad de Barcelona, la primera de las variables utilizadas en esta investigación, son los recursos materiales . De acuerdo a la información obtenida, podemos decir lo siguiente, en relación a las aulas de clase, la institución cuenta con las necesarias para atender a toda la población estudiantil de esta institución, y estas tienen una capacidad de 50 alumnos, acerca de la conformación de los grupos, estos son bastante heterogéneos, ya que van de un máximo de 40 alumnos a un mínimo de 14. En cuanto a los cubículos para los profesores todos, cuentan con uno, así como una

computadora y con conexión a Internet, para dar asesorías a los alumnos, y para la preparación de material etc.

En relación a la biblioteca, esta carece aún del material bibliográfico, tanto en títulos actualizados, así como en la cantidad mínima requerida, así también, la escuela, no cuenta con ninguna suscripción a revistas especializadas.

En el centro de computó, no se tienen horarios flexibles para los estudiantes, ya que por la tarde no permanece abierto, y no se lleva un registro de utilización de las computadoras, y solo 17 de las mismas tienen conexión a Internet, para atender una población de 250 alumnos.

Los talleres y laboratorios cuentan con los inmuebles adecuados, pero sin las herramientas y tecnología correspondiente.

Las instalaciones deportivas no existen, y las actividades extraescolares y culturales tampoco, en esta institución.

5.2 Variable Recursos Humanos.

La evaluación de la política de ciencia y tecnología de México hecha por la OCDE presentaba a México como “una mezcla de instituciones de clase mundial excelentes, orientadas hacia el futuro, que coexisten con instituciones dotadas de personal en exceso y de actuación deficiente” (OCDE, 1994:141). El equipo describió también la estructura social y económica de México como característicamente transicional, que combina “industrias avanzadas, estructuras eficientes y gente muy educada, con el subdesarrollo y la proliferación de la pobreza y el analfabetismo”. Se postulaba que si México había de alcanzar un nivel social y económico suficiente para competir con potencias económicas avanzadas como los Estados Unidos y Canadá para 2010, el Gobierno mexicano tendría que realizar y persistir en un esfuerzo extraordinario de mejoramiento educativo, estructural, tecnológico y administrativo, un proceso que debe de abarcar todos los elementos de la sociedad mexicana y todos los aspectos de su economía (OCDE). Más sin embargo nunca se ha podido lograr que las universidades establezcan unidades para la formación de docentes. Todos los maestros de los bachilleratos y la educación superior son egresados con estudios en alguna especialidad profesional que, si acaso, han tomado breves cursos de didáctica.

Lo mismo les ocurre a los maestros del sistema de educación tecnológica. Este es, sin duda, uno de los grandes problemas internos del sistema educativo nacional, difícil de resolver en pocos años. Estamos todavía en medio del viejísimo debate entre que enseñar y cómo enseñar. Falta todavía mucha investigación con los maestros de grupo. Pocas soluciones de fondo se pueden apuntar. Una de ellas es indispensable: establecer en todo el territorio nacional centros de capacitación de maestros, con un gran sentido de libertad y amor.

Así bajo esta óptica, la educación tiene grandes retos y grandes responsabilidades, tanto en lo que se refiere a la formación particular de los individuos, como en los servicios que deben de brindar a la sociedad para tornarla en una sociedad del conocimiento. La educación, sin duda, debe de potenciar su capacidad de previsión y anticipación para ofrecer a individuos, grupos y sociedades enteras los medios y recursos para contender con un mundo competitivo, para resolver problemas y anticipar soluciones y para adaptarse dinámica y propositivamente a las transformaciones económicas, políticas sociales y culturales prevalecientes. Para ello, es necesario subrayar el valor del conocimiento en la vida individual y social, y disponer los medios, los sistemas y las herramientas para asegurar su más alto dominio y la más alta capacidad de aplicación.

Desde hace mucho se tiene conciencia de la importancia de la educación como factor de productividad, y que existe una gran relación entre educación y productividad. De manera breve, se puede decir que la educación influye sobre la productividad por medio de dos mecanismos principales.

1.-Al elevar el nivel de educación, los individuos se vuelven más aptos para producir mejor.

2.-Sobre todo, aumenta la capacidad de adaptación de los individuos, aprender a aprender, saber como aprender. Esta capacidad es el mejor pasaporte para el éxito en el mundo actual.

Es necesario que la educación prepare eficazmente para la vida profesional. En un mundo que cambia rápido, la formación deberá adaptarse lo mejor posible a las necesidades previsibles en la economía. Por lo tanto, es indispensable que los agentes económicos se integren plenamente en la inversión del capital humano.

Respecto al análisis de la variable de los Recursos Humano con que cuenta el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha, este se realizó utilizando los instrumentos de medición aplicados para la evaluación de las variables, de los aspectos pedagógicos y la gestión de la dirección, en los cuales se incluyeron algunas preguntas específicas, para medir y obtener juicios de valor o parámetros respecto a algunos aspectos contenidos en esta variable. Así también se establecieron una escala de valores de acuerdo a los diferentes grados académicos que se pueden obtener (doctorado, maestría, especialidad, licenciatura y pasante), y así de esta forma poder evaluar al personal docente de acuerdo con la preparación académica con que cuentan estos.

La finalidad de este trabajo de investigación, y en particular en esta variable, se concreto en establecer si el personal docente, cuenta con la preparación adecuada para realizar un trabajo aceptable y de calidad. Para lo cual se procedió a establecer valores a los diferentes grados académicos de la manera siguiente.

5.2.1 Escala de medición de acuerdo al grado académico

Tabla N° 9

DOCTORADO	5 PUNTOS
MAESTRIA	4 PUNTOS
ESPECIALIDAD	3 PUNTOS
LICENCIATURA	2 PUNTOS
PASANTE	1 PUNTO

Se procedió a realizar el análisis y evaluación primero por carrera, tanto la Licenciatura en Administración como a Ingeniería Industrial, posteriormente en forma conjunta.

5.2.2 Planta Docente de la Licenciatura en Administración

Tabla N° 10

Profesión	Grado Académico	Calificación	Prctg.
Licenciado en Administración	Licenciatura	2	40%
Licenciado en Administración	Licenciatura	2	40%
Licenciado en Administración	Licenciatura	2	40%
Licenciado en Administración	Especialidad	3	60%
Licenciado en Administración	Especialidad	3	60%
Contador Público	Maestría	4	80%
Licenciado en Derecho	Licenciatura	2	40%
Licenciado en Economía	Licenciatura	2	40%
Licenciado en Economía	Licenciatura	2	40%
Licenciado en Contaduría	Licenciatura	2	40%
Licenciado en Contaduría	Licenciatura	2	40%
Ingeniero Industrial	Licenciatura	2	40%
Lic. Sistemas Computa.	Licenciatura	2	40%
Total		30	44%

De acuerdo a la descripción de la preparación académica del personal docente anotado en la tabla de la parte superior, podemos observar que once docentes que laboran en esta institución solo tienen el grado de licenciatura, y dos cuentan con un grado superior, uno con especialidad y el otro con maestría, pero ninguno de todos los maestros tiene formación pedagógica, lo que obviamente es una debilidad en la planta docente, al darle valores a la formación académica del total de maestros, el promedio es bajo ya que acumularon 29 puntos y representa un porcentaje de 44% de calificación, lo que significa bajo la óptica de este análisis representan una evaluación no satisfactoria y que incide directamente en la calidad educativa impartida en la institución.

Tabla N° 11

5.2.3 Planta docente de la carrera en Ingeniería Industrial

Profesión	Grado Académico	Calificación	Prctg.
Licenciado en Pedagogía	Especialidad	3	60%
Ingeniero Industrial	Licenciatura	2	40%
Ingeniero Agrónomo	Especialidad	3	60%
Ingeniero Forestal	Licenciatura	2	40%
Ingeniero Mecánico	Licenciatura	2	40%
Ingeniero Industrial Elec.	Licenciatura	2	40%
Ingeniero en Materiales	Especialidad	3	60%
Ingeniero Agrónomo	Especialidad	3	60%
Ingeniero Industrial Sideru.	Licenciatura	2	40%
Licenciado Sist. Comput.	Licenciatura	2	40%
Licenciado en Contaduría	Licenciatura	2	40%
Licenciado en Administración	Especialidad	3	60%
Licenciatura en Economía	Licenciatura	2	40%
Total		31	47%

El análisis a la planta docente de la carrera de ingeniería Industrial del ITSP, representado, en la tabla de la parte superior es el siguiente. La ausencia de Ingenieros Industriales, dentro de la planta docente es muy notorio, ya que solo hay dos y estos cuentan con el grado de Licenciatura, llama la atención la existencia de dos Ingenieros Agrónomos uno con la especialidad en Fitotecnia y el otro en Lootecnia dos especialidades fuera de perfil, el resto del personal esta conformado por un Ingeniero Forestal, Ingeniero Mecánico, Ingeniero en Materiales, los cuales relativamente también no cuentan con el perfil idóneo, el resto del personal tienen el perfil requerido y son necesarios para impartir las materias dentro del plan de estudios de la carrera. La calificación de acuerdo a las escalas previamente establecidas son las siguientes, obtuvieron un total de 31 puntos de 65 posibles los que representa un porcentaje del 47%, teniendo un nivel mediano, siendo este resultado no satisfactorio y además este

constituye una incidencia directa en la calidad de la enseñanza que se imparte en la Institución.

5.2.4 Interpretación de la variable N° 2 Recursos Humanos

En la última década la calidad se ha convertido en un concepto citado por las principales instituciones públicas y de servicios, se ha convertido en una meta que es buscada de una manera completa. Dentro de los postulados de ANUIES (2001) es considerada la calidad de una forma dinámica, esto determina que debe estar en continuo cambio, pero estos fundamentados en acciones tendientes a tener elementos suficientes para determinar niveles o cambios provocados en nuestros procesos educativos con los miembros que desarrollan dichas funciones, estudiantes, maestros y directivos. La siguiente definición enmarca lo dicho anteriormente. "La escuela de calidad es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es el que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados." (J. Mortimore).

En los centros públicos, el elemento fundamental son las personas, tanto las que prestan un servicio como las que lo reciben. Las personas vinculadas, sean interna o externamente, a la organización se convierten en el eje de la misma, hasta el punto de hacer pivotar en torno a él el propio concepto moderno de calidad. La gestión de su personal, de sus recursos y sus procesos.

Entendiendo que el término personal incluye a todos los miembros de la comunidad educativa que prestan a ésta un determinado servicio, el centro educativo debe aprovechar todo el potencial de su plantilla, especialmente del profesorado, acentuando lo siguiente "Si la gente es capaz de seguir estándares pero no lo hace, la administración debe aplicar la disciplina. Si la gente es incapaz de seguir el estándar, la administración debe de proporcionar entrenamiento o revisar el estándar de modo que la gente pueda seguirlo"⁴⁶, en beneficio de éste y de la organización, además deberá facilitar la creación

⁴⁶ Imai Masaaki, *Kaisen La clave de la ventaja competitiva Japonesa*; Pág.42

de equipos capaces de llevar a la práctica la planificación y la estrategia concebidas por la organización para conseguir la excelencia de sus resultados. Muchos escritores de la calidad hablan de la misma como un resultado, más sin embargo pocos hablan acerca de los medios para lograrla, en especial del personal o recurso humano, en este contexto, la calidad está asociada no sólo con los productos y servicios, sino también con la forma en que la gente trabaja, la forma en que las máquinas son operadas y la forma en que se trata con los sistemas y procedimientos, unido a lo dicho anteriormente y que resulta vital es el nivel de conocimientos y experiencia que estos tienen, ya que lo anterior está íntimamente ligado de manera importante a la productividad. De tal forma podemos creer, que una persona más capacitada es más productiva, se considera autorrealizada y por lógica es una persona feliz.

En relación, a la evaluación realizada de la variable de Recursos Humanos, podemos comentar lo siguiente: en la plantilla de personal de las dos carreras con que cuenta esta Institución y que suman un total de 26 maestros, solo hay uno que tiene el grado de maestro en impuestos, así como también cinco docentes cuentan con una especialidad, los cuales representan el 23% del personal con postgrado y el resto del personal docente solo tiene el grado de licenciatura, lo que representa el 77% del profesorado que solo tienen la licenciatura. Posteriormente una vez establecido el perfil académico de los docentes, se les dio el valor que le corresponde a cada uno de ellos de acuerdo a la escala previamente establecida, y la suma total alcanzada fue de 61 puntos, de 130 posibles, los cuales representan un porcentaje de 45% siendo el nivel de preparación académica mediano, el cual es un resultado no satisfactorio, ya que este incide directamente negativamente en la calidad del servicio educativo que la institución ofrece y da a los alumnos.

Y además se puede deducir, que el resultado está íntimamente ligado con la falta de preparación del personal, ya que creemos que no es posible ofrecer calidad si no se tiene calidad, y que resultaría muy benéfico para la institución, si los maestros logran establecer primero, una investigación de cuáles son los alfabetismos económicamente relevantes en su área de influencia y de cómo podrían desarrollarse tales con mayor eficacia y así saber donde y como aplicar la nueva práctica y como pueden estos fortalecer la productividad y la calidad.

Además del nivel científico del profesorado, También fueron evaluadas las actitudes del personal y la capacidad de trabajar en equipo, como parte de la variable de los recursos humanos examinada, con los ítems N° 2, 18,21, 25, 33, 35 del cuestionario utilizado con los alumnos para medir los aspectos pedagógicos y con los ítems N° 17, 22,31 y 39, del instrumento de medición utilizado para medir la gestión de la dirección. En donde los resultados globales son los siguientes: en relación a las actitudes de los maestros, el promedio global obtenido es de 2.3 el cual de acuerdo a la escala de medición, es mediano y el cual representa un porcentaje del 46%, del total a alcanzar, respecto a la capacidad del personal para trabajar en equipo el promedio obtenido fue de 2.0 el cual es bajo y representa en porcentaje el 40% del total, estos resultados como podemos observar, la falta de trabajo en equipo, así como la poca comunicación entre los miembros de los departamentos y las actitudes que los maestros tienen frente al alumnado, todas estas se conjugan de alguna forma e inciden directamente en el servicio que se ofrece, afectando la calidad en la educación que se imparte en esta institución de manera negativa y que repercute finalmente en la preparación que los alumnos obtienen al terminar sus estudios. Además algo muy importante que arroja esta investigación, es que esta institución es incoherente, ya que, dentro de sus programas se imparte la carrera de administración, y lo que se observa, de acuerdo a los cuestionarios aplicados, para evaluar las diferentes variables, es que lo que menos se aplica en el funcionamiento de esta institución, es la misma administración. Así también, se puede deducir con estos resultados que la utilización de los recursos, no se realiza de manera óptima.

Enfatizando que, en el caso de nuestro país, y en particular del sistema de educación tecnológica, constituyen hoy una poderosa herramienta en la formación de recursos humanos para la vida productiva, Pero de manera simultánea a ese esfuerzo, orientado directamente a la vida productiva, se tendrá que volver los ojos nuevamente, y cada vez más, a la educación general y a su calidad, porque es a través de ella donde se desarrollan las aptitudes y las actitudes que con el paso del tiempo se vuelven indispensables para la vida productiva.

5.3 Variable Gestión de la Dirección

En esta sección se presentan los resultados de las preguntas agrupadas por variables que se le formularon al personal docente y administrativo de esta institución, con la finalidad de conocer su opinión acerca de su experiencia en la misma.

5.3.1 Preguntas de la variable Gestión de la dirección

1.-Cual es el trato formal que recibe?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	2	7,1	7,1	7,1
	Bajo	10	35,7	35,7	42,9
	Mediano	15	53,6	53,6	96,4
	Alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

En relación a esta pregunta el personal encuestado contesto en su mayoría que el nivel de trato formal es el siguiente, 10 bajo y 15 mediano lo que da por promedio 2.53 representando este un nivel de trato formal al personal, mediano, poniendo en evidencia lo irregular de la supervisión al trabajo del personal docente.

2.-Cual es en nivel de trato informal que usted recibe?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	1	3,6	3,6	3,6
	Bajo	10	35,7	35,7	39,3
	Mediano	10	35,7	35,7	75,0
	Alto	6	21,4	21,4	96,4
	Muy alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

El personal encuestado contestó a la pregunta de ¿Cuál es en nivel de trato informal? De la siguiente manera: 10 bajo, 10 mediano y llama la atención 6 alto, lo que da como promedio 2.85 arrojando un nivel mediano de trato informal con el personal, reflejando un nivel de trato informal más alto que el formal.

3.-Cual es el nivel de respeto por su trabajo académico?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	2	7,1	7,1	7,1
	Bajo	9	32,1	32,1	39,3
	Mediano	9	32,1	32,1	71,4
	Alto	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Los encuestados respondieron en su mayoría, a la pregunta del nivel de respeto por el trabajo académico de la siguiente manera: 9 bajo, 9 mediano y 8 alto dando un promedio de 2.82 lo que representa un nivel mediano de respeto al trabajo académico.

4.-Le llaman la atención en privado?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	20	71,4	71,4	71,4
	Bajo	2	7,1	7,1	78,6
	Mediano	4	14,3	14,3	92,9
	Alto	2	7,1	7,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

En relación a esta pregunta y que de algún modo esta relacionada con la disciplina y con el cuestionamiento anterior podemos ver lo siguiente: 20 contestaron muy bajo, 2 bajo, 4 mediano y 2 alto lo que da como promedio 1.57 siendo el nivel bajo de corrección al personal, lo que demuestra una poca supervisión al trabajo encomendado o un poco interés de que la labor se realice.

5.-Con que frecuencia le han hecho reconocimientos públicos?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	21	75,0	75,0	75,0
	Bajo	7	25,0	25,0	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

De acuerdo con la pregunta acerca de la frecuencia que se realizan los reconocimientos públicos, las personas encuestadas contestaron de la siguiente manera: 21 muy bajo y 7 bajo lo que da como promedio 1.25 por lo tanto el reconocimiento público al personal es poco frecuente en la institución además podemos deducir, que no existe un sistema establecido de meritos al desempeño y que sea aplicado por la dirección del plantel.

6.- Frecuencia con que hay promociones de personal?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	9	32,1	32,1	32,1
	Bajo	16	57,1	57,1	89,3
	Mediano	3	10,7	10,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

En esta pregunta acerca de la frecuencia en las promociones del personal, las respuestas de los encuestados fueron las siguientes, muy bajo 9, bajo 16 y 3 mediano, el promedio es 1.78 siendo este bajo, lo que demuestra la poca promoción del personal en la institución.

7.-Con que frecuencia el líder asume con responsabilidad las decisiones tomadas?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	10	35,7	35,7	35,7
	Bajo	10	35,7	35,7	71,4
	Mediano	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

De acuerdo con el personal encuestado, estos respondieron a la pregunta acerca de el grado de responsabilidad que el director tiene con las decisiones tomadas, de la manera siguiente, muy bajo 10, bajo 10 y mediano 8, resultando con un promedio de 1.92 siendo el nivel de responsabilidad bajo, ya que constantemente cambia las decisiones que el realiza.

8.-Nivel de comunicación del líder con los integrantes de la institución?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	16	57,1	57,1	57,1
	Bajo	11	39,3	39,3	96,4
	Mediano	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Como podemos observar el resultado a la pregunta del nivel de comunicación con el resto del personal, es el siguiente, muy bajo 16, bajo 11 y mediano 1, teniendo un promedio de 1.46 siendo este bajo, lo que demuestra una ausencia de esta entre el director y el personal, dando como consecuencia, inseguridad, incertidumbre, confusión, temor etc. en el resto del personal, repercutiendo todo esto en la calidad del servicio que la institución ofrece.

9.-Nivel de disponibilidad de ofrecer posibilidades de desarrollo y capacitación?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	5	17,9	17,9	17,9
	Bajo	16	57,1	57,1	75,0
	Mediano	5	17,9	17,9	92,9
	Alto	2	7,1	7,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

De acuerdo con las respuestas de los encuestados la disponibilidad que el director ofrece al personal para capacitarse es la siguiente: muy bajo 5, bajo 16, mediano 5 y alto 2, lo que da un promedio de 2.14 siendo este mediano. Lo que podemos observar que no existe en la institución objetivos relacionados con la capacitación y desarrollo del personal, lo que afecta directamente en la productividad.

10.-Habilidad del líder para motivar al personal?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	20	71,4	71,4	71,4
	Bajo	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

En relación a la pregunta acerca del nivel de habilidad que el líder tiene para motivar al personal, las personas encuestadas dieron las siguientes respuestas: muy bajo 20, bajo 8 teniendo un promedio de 1.28 siendo este bajo, estas respuestas ponen en evidencia la poca habilidad, interés o desconocimiento del director del plantel en mantener motivado al personal, así como también de los resultados,

11.-Nivel de efectividad del líder?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	17	60,7	60,7	60,7
	Bajo	9	32,1	32,1	92,9
	Mediano	2	7,1	7,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

De acuerdo a las respuestas de los entrevistados a la pregunta de la efectividad del líder, esta compuesta de la manera siguiente: muy bajo 17, bajo 9 y mediano 2 teniendo un promedio de 1.46. El cual es bajo y que resulta evidente de acuerdo al personal encuestado, la incompetencia del director para

dirigir esta institución y además podemos decir, que el personal entrevistado, es el que mejor posición tiene, de acuerdo a sus experiencias laborales dentro de la institución para emitir una opinión como esta.

12.-Nivel de propuestas del personal aceptadas por el líder?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	9	32,1	32,1	32,1
	Bajo	14	50,0	50,0	82,1
	Mediano	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Con respecto a la pregunta del nivel de aceptación del líder de la institución a las propuestas hechas por el personal, este respondió así: muy bajo 9, bajo 14 y mediano 5, dando un promedio de 1.85 siendo este bajo, lo que comprueba un estilo de liderazgo autocrático que el director ejerce con su personal ya que no acepta ninguna propuesta de las que le propone el personal, quizá debido a los aspectos culturales y las tradiciones propios de esta región y que están sumamente arraigados en su personalidad y a la falta de experiencia en esta actividad.

13.-Nivel de adaptabilidad o flexibilidad del líder?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	13	46,4	46,4	46,4
	Bajo	9	32,1	32,1	78,6
	Mediano	5	17,9	17,9	96,4
	Alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

En esta pregunta el personal contesto de la siguiente manera: muy bajo 13, bajo 9, mediano 5 y alto 1, obteniendo un promedio de 1.78 siendo el nivel bajo de adaptabilidad o flexibilidad. Creemos que en un mundo en el que el cambio es constante y que las organizaciones que tengan poca movilidad o adaptación , tanto, en el entorno de la organización como en el mundo, tendrá poco éxito en la actividad que desarrolla, una parte fundamental para reconocer esos cambios es la preparación o el conocimiento de los líderes, en este caso como lo expusimos en la respuesta de la pregunta anterior este utiliza un estilo autocrático para dirigir aunado a la escasa preparación profesional.

14.-Nivel de madurez del líder?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	13	46,4	46,4	46,4
	Bajo	9	32,1	32,1	78,6
	Mediano	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

El personal encuestado contesto a la pregunta acerca del nivel de madurez del director de la manera siguiente: 13 muy bajo, bajo 9 y mediano 6, obteniendo un promedio 1.75 y que es bajo, las personal encuestadas son las que de acuerdo a la relación con el director del plantel, estan en la mejor posición para dar una respuesta a esta pregunta.

15.-Frecuencia de una buena distribución de funciones?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	5	17,9	17,9	17,9
	Bajo	14	50,0	50,0	67,9
	Mediano	8	28,6	28,6	96,4
	Muy alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Al respecto de la pregunta de una buena distribución de funciones a desarrollar por el personal, estos contestaron basados en su experiencia personal. Así que el resultado es de la siguiente manera: muy bajo 5, bajo 14, mediano 8 y muy alto 1, teniendo un promedio de 2.21 siendo este mediano.

16-Nivel de ejercicio de autoridad por el líder?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	8	28,6	28,6	28,6
	Bajo	14	50,0	50,0	78,6
	Mediano	4	14,3	14,3	92,9
	Alto	1	3,6	3,6	96,4
	Muy alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Las respuestas a la pregunta del nivel de autoridad del director fueron las siguientes: muy bajo 8, bajo 14, mediano 4, alto 1 y muy alto 1, dando como promedio 2.0 siendo el nivel bajo, como observamos en las respuestas dadas por el personal, el director no ejerce de manera frecuente su autoridad. Resulta importante recalcar que en la pregunta n°7 del cuestionario de los alumnos encuestados dieron un promedio de 1.92% y en la pregunta n°16 un nivel de

2.0. Las cuales son muy similares e importantes, además coinciden en cuanto a la calificación y en la percepción y experiencia del personal y alumnos.

17.-Existencia entre el personal de sentido en equipo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	5	17,9	17,9	17,9
	Bajo	18	64,3	64,3	82,1
	Mediano	4	14,3	14,3	96,4
	Alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

A la pregunta del nivel de sentido de equipo, el personal contesto así: muy bajo 5, bajo 18, mediano 14 y alto 1, teniendo un promedio 2.0 dando un nivel bajo y significa una poca disposición del personal para trabajar en equipo, situación que enfatiza la cultura laboral que predomina en esta institución, y que de alguna manera no permite lograr los objetivos establecidos todos juntos.

18.-Nivel de identidad institucional?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	5	17,9	17,9	17,9
	Bajo	13	46,4	46,4	64,3
	Mediano	9	32,1	32,1	96,4
	Alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Las respuestas dadas por el personal entrevistado, a la pregunta del nivel de identidad institucional son estas: muy bajo 5, bajo 13, mediano 9 y alto 1, teniendo un promedio de 2.21 y el nivel es mediano, lo que representa una falta de compromiso real y autentico del personal entrevistado y que labora en esta institución.

19.-Nivel de conciencia de los derechos individuales y colectivos?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	5	17,9	17,9	17,9
	Bajo	15	53,6	53,6	71,4
	Mediano	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Acerca de la pregunta del nivel de conciencia de los derechos individuales y colectivos las personas entrevistadas contestaron así: muy bajo 5, bajo 15,

mediano 8, teniendo un promedio de 2.1 siendo el nivel de conciencia de los derechos individuales y colectivos del personal bajo, lo que representa un desconocimiento del personal al respecto.

20.-Nivel de satisfacción de pertenecer a la institución?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	3	10,7	10,7	10,7
	Bajo	4	14,3	14,3	25,0
	Mediano	16	57,1	57,1	82,1
	Alto	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Las respuestas a la pregunta acerca del nivel de satisfacción de pertenecer a la institución dadas por las personas entrevistadas son estas: muy bajo 3, bajo 4, mediano 16 y alto 5, teniendo un promedio 2.82, siendo el nivel mediano, lo que indica un mediano desarrollo del sentido de pertenencia del personal que labora en la institución.

21.- Nivel de orgullo de realizar el trabajo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bajo	2	7,1	7,1	7,1
	Mediano	15	53,6	53,6	60,7
	Alto	11	39,3	39,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

En esta pregunta acerca del nivel de orgullo del personal al efectuar su trabajo, las respuestas del personal entrevistado fueron las siguientes: bajo 2, mediano 15, alto 11, teniendo un promedio de 3.32, teniendo un nivel alto, lo que podemos observar, es que el personal tiene un orgullo alto al realizar el trabajo, en esta institución.

22.-Disponibilidad de asistir fuera de horario cuando es necesario?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	6	21,4	21,4	21,4
	Bajo	11	39,3	39,3	60,7
	Mediano	5	17,9	17,9	78,6
	Alto	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

En esta pregunta acerca de la disponibilidad de dar tiempo fuera de su horario el personal entrevistado contesto así: muy bajo 6, bajo 11, mediano 5 y alto 6,

teniendo un promedio de 2.39 siendo este mediano, es importante hacer la observación siguiente, en la pregunta anterior en promedio el personal tiene un nivel de orgullo alto, pero no tienen ese mismo nivel para dar su tiempo fuera de horario de trabajo.

23.-Nivel de motivación de origen propio para realizar su trabajo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	2	7,1	7,1	7,1
	Bajo	1	3,6	3,6	10,7
	Mediano	2	7,1	7,1	17,9
	Alto	19	67,9	67,9	85,7
	Muy alto	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

El personal entrevistado respondió a la pregunta del nivel de motivación personal de la siguiente manera: muy bajo 2, bajo 1, mediano 2, alto 19 y muy alto 4, dando un promedio de 3.78 el cual es alto, este nivel es el mayor de todo el instrumento de medición, creemos que un personal motivado es importante para lograr los propósitos institucionales.

24.-Nivel de existencia de metas y objetivos a corto plazo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	7	25,0	25,0	25,0
	Bajo	15	53,6	53,6	78,6
	Mediano	5	17,9	17,9	96,4
	Alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

A la pregunta del nivel de existencia de objetivos a corto plazo, el personal entrevistado contesto así; muy bajo 7, bajo 15, mediano 5 y alto 1, resultando con un promedio de 2.0 que resulta bajo, en toda organización es importante el establecimiento de objetivos para cumplir su compromiso con la sociedad.

25.-Nivel de existencia de metas y objetivos a mediano plazo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	7	25,0	25,0	25,0
	Bajo	16	57,1	57,1	82,1
	Mediano	4	14,3	14,3	96,4
	Alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Esta pregunta fue contestada por el personal docente de la manera siguiente: muy bajo 7, bajo 16, mediano 4 y alto 1, teniendo un promedio de 1.96 siendo el nivel bajo. Como podemos observar de acuerdo a las respuestas del personal, en esta institución no se realiza la planeación necesaria que le permitan optimizar tiempo y recursos.

26.-Nivel de existencia de metas y objetivos a largo plazo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	9	32,1	32,1	32,1
	Bajo	15	53,6	53,6	85,7
	Madiano	3	10,7	10,7	96,4
	Alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

A la pregunta del nivel de existencia de objetivos a largo plazo, el personal entrevistado contesto de la siguiente manera. Muy bajo 9, bajo 15, mediano 3 y alto 1, teniendo un promedio de 1.85 siendo el nivel bajo. Las dos preguntas anteriores son similares y complementarías a esta, las tres fueron calificadas con un nivel bajo, lo que demuestra una falta de establecimiento de objetivos institucionales y que de alguna forma resulta incongruente para una institución, que imparte la licenciatura en Administración.

27.- Nivel de conocimiento y consenso de metas y objetivos?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	12	42,9	42,9	42,9
	Bajo	12	42,9	42,9	85,7
	Madiano	3	10,7	10,7	96,4
	Alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

En esta pregunta acerca del conocimiento y consenso de metas y objetivos el personal contesto de la siguiente manera: muy bajo 12, bajo 12, mediano 3 y alto 1 teniendo un promedio de 1.75 resultando bajo, es lógico este resultado después de ver y conocer, las tres ultimas preguntas en donde las respuestas dieron un nivel bajo, esta pregunta se complementa con las anteriores.

28.-Nivel de toma de decisiones en forma conjunta?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	16	57,1	57,1	57,1
	Bajo	11	39,3	39,3	96,4
	Mediano	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

El personal entrevistado, contesto a la pregunta acerca del nivel de toma de decisiones en forma conjunta en la institución de la siguiente manera: muy bajo 16, bajo 11, mediano 1, teniendo un promedio de 1.46 siendo el nivel bajo, lo que indica una concentración del poder en la dirección, así como la falta de una cultura de trabajo en equipo, y así como tener un líder que no acepta propuestas del personal y con un perfil no adecuado.

29.-Nivel de facilitación de tareas entre departamentos involucrados?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	11	39,3	39,3	39,3
	Bajo	12	42,9	42,9	82,1
	Mediano	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Los encuestados contestaron a la pregunta del nivel de facilitación de tareas entre departamentos involucrados de la manera siguiente: muy bajo 11, bajo 12 y mediano 5, teniendo un promedio de 1.78 resultando en nivel bajo. De acuerdo con respuestas de preguntas anteriores, en esta institución el trabajo en equipo es bajo, es lógico que el nivel de tareas entre departamentos sea bajo, pero aunado a lo anterior la falta del establecimiento de objetivos claros, el poco compromiso de los empleados son factores que inciden negativamente en esta institución.

30.-Nivel de comunicación entre departamentos?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	9	32,1	32,1	32,1
	Bajo	15	53,6	53,6	85,7
	Mediano	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

El resumen de las respuestas a la pregunta, del nivel de comunicación entre departamentos, es el siguiente: muy bajo 9, bajo 15 y mediano 4, teniendo un

promedio de 1.82 siendo este un nivel bajo, podemos observar que la misma falta de comunicación que el director del plantel tiene con el personal de la institución (pregunta 8), los departamentos también la tienen, siendo esta muy poca. Aunado a situaciones de carácter cultural que algunos jefes de departamento poseen y que hacen muy difícil la comunicación entre departamentos.

31.-Nivel de comunicación entre involucrados del departamento?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	5	17,9	17,9	17,9
	Bajo	15	53,6	53,6	71,4
	Mediano	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

El personal encuestado respondió a esta pregunta de la manera siguiente: muy bajo 5, bajo 15, mediano 8, teniendo un promedio de 2.10 resultando el nivel mediano, las respuestas son muy similares en la pregunta anterior y esta, mostrando que la comunicación entre los involucrados de los departamentos, es ligeramente mayor, esto quizás debido a la relación informal que tienen algunos integrantes de los departamentos en esta institución, más sin embargo no es suficiente para poder resolver las contingencias, con rapidez y calidad.

32.-Nivel de satisfacción de necesidades con la coordinación de la docencia?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	4	14,3	14,3	14,3
	Bajo	13	46,4	46,4	60,7
	Mediano	11	39,3	39,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

A la pregunta de nivel de satisfacción de necesidades con la coordinación de la docencia, el personal encuestado contesto así: muy bajo 4, bajo 13 y mediano 11, teniendo un promedio de 2.25 siendo el resultado mediano, como podemos observar existe personal inconforme, al no satisfacer sus necesidades para desempeñar mejor su trabajo.

33.-Nivel de satisfacción de necesidades con la coordinación de vinculación?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	6	21,4	21,4	21,4
	Bajo	14	50,0	50,0	71,4
	Mediano	7	25,0	25,0	96,4
	Alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

En la pregunta del nivel de satisfacción de necesidades con la coordinación de vinculación el personal entrevistado contesto de la manera siguiente: muy bajo 6, bajo 14, mediano 7 y alto 1, obteniendo un promedio 2.1el cual es mediano. Es necesario para el docente saber que la institución tiene vinculación, con instituciones tanto públicas como privadas, y así planear las prácticas que los estudiantes requieren.

34.-Nivel de satisfacción de necesidades con la coordinación de investigación?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	7	25,0	25,0	25,0
	Bajo	12	42,9	42,9	67,9
	Mediano	8	28,6	28,6	96,4
	Alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

En la pregunta acerca del nivel de satisfacción de necesidades con la coordinación de investigación los encuestados contestaron de la siguiente: muy bajo 7, bajo 12, mediano 8 y alto 1, teniendo como promedio 2.1 resultando el nivel mediano, las tres preguntas anteriores son muy similares en los resultados, pero cabe hacer mención que llama la atención las respuestas de los encuestados, ya que en la institución no existe la coordinación de investigación.

35.-Nivel de coordinación de las actividades?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	2	7,1	7,1	7,1
	Bajo	18	64,3	64,3	71,4
	Mediano	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

De acuerdo con lo contestado por los encuestados, en la pregunta acerca del nivel de coordinación de las actividades, estas están conformadas de la manera siguiente: muy bajo 2, bajo 18 y mediano 8, teniendo un promedio de 2.21 el cual representa un nivel mediano en la coordinación de las actividades en la institución.

36.-Nivel de coordinación de las actividades de la docencia?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	1	3,6	3,6	3,6
	Bajo	11	39,3	39,3	42,9
	Mediano	16	57,1	57,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

A la pregunta acerca del nivel de coordinación de las actividades de la docencia, el personal entrevistado contesto de la siguiente manera: muy bajo 1, bajo 11, mediano 16, teniendo un promedio de 2.53 siendo el nivel mediano, en esta institución es demasiado drástico saber que el numero de docentes no rebasa los 30 y no existe una coordinación optima para el desarrollo de las actividades.

37.-Nivel de coordinación de las actividades de investigación?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	20	71,4	71,4	71,4
	Bajo	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Los encuestados contestaron a esta pregunta de la siguiente manera: muy bajo 20 y bajo 8, obteniendo un promedio de 1.28 resultando el nivel bajo, la razón primordial de esta calificación es que esta institución no cuenta con un departamento o área especializada destinada a efectuar investigaciones.

38.-Nivel de efectividad de coordinación de las actividades de vinculación?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	9	32,1	32,1	32,1
	Bajo	11	39,3	39,3	71,4
	Mediano	8	28,6	28,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

El personal encuestado contesto a la pregunta acerca del nivel de coordinación en las actividades de vinculación de la siguiente manera: muy bajo 9, bajo 11 y

mediano 8, obteniendo un promedio de 1.96 resultando el nivel bajo. El resultado obtenido en esta pregunta es muy similar al derivado en la pregunta n°33, en donde demuestra la poca realización de las actividades destinadas a desarrollar y fortalecer esta área de la institución.

39.-Nivel de implantación de mecanismos que muestren el logro de las metas u objetivos brindando retroalimentación al personal y a los estudiantes?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	12	42,9	42,9	42,9
	Bajo	10	35,7	35,7	78,6
	Mediano	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Las respuestas dadas a esta pregunta por el personal entrevistado, son las siguientes: Muy bajo 12, bajo 10 y mediano 6, obteniendo un promedio de 1.78 el cual es bajo, en las preguntas anteriores (n°24, n°25 y n°26) relacionadas con el establecimiento de los objetivos tanto a corto, mediano y largo plazo el personal encuestado contesto que el nivel de esta actividad es bajo, por consiguiente resulta lógico el nivel obtenido en esta pregunta, lo que si es lamentable que en una institución de educación superior el establecimiento de los objetivos sea una actividad poco realizada.

40.-Nivel de realización de estudios destinados a identificar las causas que afectan el rendimiento escolar?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	12	42,9	42,9	42,9
	Bajo	12	42,9	42,9	85,7
	Mediano	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Las respuestas dadas por las personas encuestadas a esta pregunta, son las siguientes: muy bajo 12, bajo 12 y mediano 4, teniendo un promedio de 1.71, lo que significa que el nivel relacionado con esta pregunta es bajo, esto es un claro ejemplo de que la mayoría de las cosas funcionan por inercia, ya que no existe deseos de realizar una mejora a las actividades, en beneficio de los alumnos que conforman esta institución.

41.-Nivel de esfuerzos enfocados a la realización de practicas profesionales y a la prestación del servicio social de los alumnos del plantel?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	8	28,6	28,6	28,6
	Bajo	12	42,9	42,9	71,4
	Mediano	7	25,0	25,0	96,4
	Alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

El personal encuestado respondió a esta pregunta de la siguiente manera: muy bajo 8, bajo 12, mediano 7 y alto 1, teniendo un promedio de 2.0 el cual resulta bajo, de acuerdo a la experiencia, conocimiento y percepción del personal encuestado de esta institución.

42.-Nivel de organización y coordinación de proyectos productivos que se desarrollan en el plantel?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	12	42,9	42,9	42,9
	Bajo	14	50,0	50,0	92,9
	Mediano	2	7,1	7,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

A esta pregunta el personal encuestado contestó de la siguiente manera: muy bajo 12, bajo 14 y mediano 2, teniendo esta pregunta un nivel de organización y coordinación de proyectos productivos de 1.64 el cual resulta bajo, lo que se traduce como una actividad que se realiza con poca frecuencia en la institución, contradiciendo la propia misión y visión de la institución ya que no esta cumpliendo con el desarrollo de los estudiantes.

43.-Existencia de puntos de control acerca del POA (programa operativo anual)?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	6	21,4	21,4	21,4
	Bajo	19	67,9	67,9	89,3
	Mediano	2	7,1	7,1	96,4
	Alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Las respuestas dadas por el personal encuestado a esta pregunta son las siguientes: muy bajo 6, bajo 19, mediano 2 y alto 1, siendo el promedio para esta pregunta de 1.92 el cual es bajo. Una de las razones es que la información

al respecto difícilmente llega, a los jefes de departamento y casi nunca al resto del personal de esta institución, por lo que existe casi un desconocimiento total al respecto.

44.-Existencia de puntos de control en actividades de la docencia?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	4	14,3	14,3	14,3
	Bajo	9	32,1	32,1	46,4
	Mediano	12	42,9	42,9	89,3
	Alto	3	10,7	10,7	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

A esta pregunta los encuestados contestaron los cuestionarios de la siguiente manera: muy bajo 4, bajo 9, mediano 12 y alto 3, teniendo un promedio de 2.5 el cual resulta ser mediano, y que podemos entender que hay poca supervisión al trabajo de los docentes puntos de control en actividades de la docencia y de acuerdo a la propia experiencia de los encuestados.

45.-Existencia de puntos de control en actividades de investigación?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	18	64,3	64,3	64,3
	Bajo	8	28,6	28,6	92,9
	Mediano	2	7,1	7,1	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

A la pregunta de la existencia de puntos de control en actividades de investigación el personal contestó de la siguiente manera: muy bajo 18, bajo 8 y mediano 2 teniendo un promedio de 1.42 el cual resulta ser bajo, además resulta ser lógico de acuerdo con la pregunta n°37 cuyo resultado es muy similar y esta relacionada con el mismo tema.

46.-Existencia de puntos de control en actividades de vinculación?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	15	53,6	53,6	53,6
	Bajo	9	32,1	32,1	85,7
	Mediano	4	14,3	14,3	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Las respuestas dadas por el personal encuestado están conformadas de la siguiente manera: muy bajo 15, bajo 9 y mediano 4, teniendo un promedio de 1.60 el cual resulta ser bajo en cuanto a la existencia de puntos de control en

las actividades de vinculación realizadas en esta institución. Siendo esta una de las actividades vitales para la institución por su importancia, es lamentable que las autoridades responsables de establecer la vinculación con los diferentes sectores de la sociedad no lo realicen con seriedad e importancia.

47.-Existencia de puntos de control en actividades no docentes?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	6	21,4	21,4	21,4
	Bajo	9	32,1	32,1	53,6
	Mediano	13	46,4	46,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

A la pregunta de la existencia de puntos de control en actividades no docentes, los encuestados respondieron de la siguiente manera: muy bajo 6, bajo 9 y mediano 13 teniendo un promedio de 2.25 el cual resulta ser mediano.

48.-Nivel de oportunidad con el control de las actividades?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	5	17,9	17,9	17,9
	Bajo	17	60,7	60,7	78,6
	Mediano	6	21,4	21,4	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

A esta pregunta los encuestados contestaron de la siguiente manera: muy bajo 5, bajo 17 y mediano 6 resultando tener un promedio en el nivel de oportunidad en el control de actividades de 2.0 el cual es bajo, quizás esto debido a que la delegación de autoridad a los diferentes niveles jerárquicos en la organización no se realiza.

49.-Nivel de efectividad del control de las actividades?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	6	21,4	21,4	21,4
	Bajo	17	60,7	60,7	82,1
	Mediano	5	17,9	17,9	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

En las respuestas dadas por el personal encuestado estas están conformadas de la siguiente manera: muy bajo 6, bajo 17 y mediano 5 teniendo un promedio en esta pregunta de 1.96 el cual es bajo, y podemos entender que las actividades dentro de la institución tienen poco control, lo que posiblemente

sean actividades con poca probabilidad de cumplir con lo planeado y además con una calidad deficiente.

50.-Nivel de promoción de actividades de mejoramiento Científico, Técnico, Docente y Cultural.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	17	60,7	60,7	60,7
	Bajo	7	25,0	25,0	85,7
	Madiano	3	10,7	10,7	96,4
	Alto	1	3,6	3,6	100,0
	Total	28	100,0	100,0	

Las respuestas dadas a esta pregunta por parte del personal encuestado son las siguientes: muy bajo 17, bajo 7, mediano 3 y alto 1, obteniendo un promedio de 1.57 siendo este bajo, en estas respuestas se puede tener una idea clara del poco mejoramiento que esta institución tiene basado en las actividades contenidas en esta pregunta, y que representan el fin al que esta dirigida esta institución.

5.3.2 Interpretación de la Variable Dirección y Gestión Administrativa

Con respecto a la variable de la Dirección y Gestión administrativa y académica del centro, podemos concluir lo siguiente:

- De acuerdo al modelo utilizado para recabar la información, podemos mencionar los siguientes resultados proveniente del personal docente y administrativo, incluidos jefes de departamento de la institución, podemos, observar que el nivel de trato informal es mayor que el trato formal, lo que nos indica que utilizan más el tiempo para los aspectos informales, que los formales, en los cuales esta incluido las actividades laborales. Además existe un nivel mediano en cuanto al respeto que la dirección tiene al trabajo realizado por el personal que labora en esta institución, casi en su mayoría expresaron que nunca se les ha llamado la atención en su trabajo, lo que es obviamente un falta de supervisión y revisión a las actividades del personal, pero por otro extremo esta el reconocimiento al esfuerzo que realiza los empleados en su trabajo y también casi en su totalidad estos dijeron que nunca se les ha dado un reconociendo a su labor, y las promociones de personal son muy

limitadas y esporádicas. El promedio para esta dimensión es de 2.1 el cual es bajo.

- Uno aspecto de esta investigación es la dimensión de la labor de la dirección, la cual fue evaluada con los ítems 7, 9-14, 17 y que de acuerdo a la información dada por el personal administrativo, docentes y jefes de departamento, mediante la aplicación del cuestionario correspondiente, podemos observar lo siguiente. El nivel de responsabilidad que el director tiene con las decisiones tomadas es bajo, lo que demuestra una falta de ética profesional del director, además este viola los principios básicos de la administración al mantener el solo la autoridad y delegar únicamente la responsabilidad. En cuanto a la posibilidad del personal de obtener capacitación y desarrollo el nivel es bajo, ya que solo ofrece al personal los cursos oficiales de fin de semestre y que tienen una duración muy corta y que en la mayoría de los casos son de poca utilidad para el personal. El nivel de motivación que el director da a su personal es bajo, en otras palabras no existen actividades destinadas a mantener al personal motivado, lo que demuestra un desconocimiento del director del plantel acerca de realizar esta actividad. Una de las preguntas que podrían resumir mucha de la información, es la referente al nivel de efectividad del líder, en donde el personal encuestado contesto que este tiene un nivel bajo de efectividad, en una escala de 1 al 10 lo calificaron 2.90, lo que representa una total ineficiencia del director para dirigir esta institución. En cuanto al nivel de madurez, adaptabilidad, de ejercicio de autoridad y la aceptación de propuestas del personal es bajo lo que comprueba que el perfil que el director del plantel tiene, no es el indicado. El promedio de estos ítems es de 1.77 siendo este bajo.
- Algunos aspectos de importancia para el buen desempeño del personal, tales como: trabajo en equipo, sentido de pertenencia fueron evaluados con los ítems 17-23 en donde nos muestra que el nivel es mediano ya que tiene un promedio de 2.47, cabe hacer especial mención, que en

promedio el personal cuenta con un orgullo alto de pertenecer a la institución pero tiene un nivel bajo para dar tiempo fuera de su horario.

- En relación a la planeación y coordinación de las actividades realizadas en la institución, y las cuales fueron evaluadas con las preguntas 24-29, 32-39, de los instrumentos de medición utilizados, podemos observar que el establecimiento de objetivos en la institución, a corto, mediano y largo plazo tienen un nivel bajo, lo que representa que el trabajo realizado por el personal, en algunos casos, es guiado por objetivos individuales, y en cuanto al conocimiento de los objetivos institucionales establecidos si es que hay, el personal tiene un nivel bajo lo que viene a reforzar las preguntas anteriores. También podemos observar que la toma de decisiones se realiza de manera unilateral, es decir sin la participación del personal. En cuanto a la coordinación de las actividades en general llevadas a cabo en la institución, el personal contesto que el nivel es mediano, pero la coordinación de las actividades en investigación y vinculación resultaron con un nivel bajo, ya que estas actividades no se realizan, es evidente que tampoco existe parámetros para medir y cuantificar los objetivos.
- La organización como tal es vital para cualquier persona y organización, en relación a esta y a la buena distribución de funciones en la institución fue evaluada con los ítems 15, 40, 41, 50 y el nivel de la distribución de funciones es regular, debido principalmente a que se responsabiliza a alguien que no cuenta con un perfil apropiado. Pero aún podemos observar que en la institución no existe ningún estudio destinado a identificar las causas que afectan el rendimiento escolar, así como tampoco existe la promoción de actividades de mejoramiento científico, técnico, docente y cultural.
- La comunicación fue evaluada con los ítems 8, 30 y 31, del instrumento de evaluación y podemos observar que el nivel de comunicación del director con el personal es bajo, lo que trae como consecuencia una

serie de problemas en los trabajadores, además esto viene a ratificar el poco conocimiento del director en las actividades y practicas administrativas, de igual forma la comunicación entre los departamentos y los involucrados de los mismos tiene un nivel bajo, lo que trae como consecuencia poca eficiencia en la realización del trabajo.

- El promedio general de la variable de acuerdo a los resultados obtenidos del total de los instrumentos de medición utilizados, es de 1.97 el cual es bajo ya que el valor máximo a calificar seria 10, resaltando que la Dirección y gestión administrativa, de acuerdo a la correlación de Pearson, esta incide en mayor proporción de manera negativa a la calidad de la educación en esta institución. Con todos los elementos de juicio antes mencionados podemos afirmar, que la evaluación, no es una moda académica pasajera, si no que, se está constituyendo como una herramienta básica, e indispensable para la planificación y la gestión de la dirección, y que tendrá permanencia, debido al reconocimiento creciente de la necesidad de garantizar una efectiva calidad académica. Además la sociedad necesita tener o contar con elementos de juicio sobre la calidad de la educación superior, aunque siempre, ha existido de hecho una evaluación y acreditación social informal, pero ella no es suficiente para las condiciones actuales.

5.4 Variable Aspectos Pedagógicos.

La pedagogía es un producto de un determinado momento de la historia, tiene como misión constituir un proyecto susceptible de preparar al hombre para la sociedad en la que está llamado a evolucionar. Desde finales del siglo XIX, y a partir de una perspectiva relativista, la pedagogía ha visto sus objetivos cuestionados en el marco de una interrogante que abre el camino a una pluralidad de concepciones pedagógicas, convirtiéndola, muy a menudo, en un campo de enfrentamientos.

A pesar del aspecto excesivamente normativo de la educación escolar, se ha impuesto una corriente que se caracteriza por su constante referencia ideológica a la espontaneidad. Partiendo del alumno, la nueva educación se

presenta como una ampliación del método científico en el campo de la educación.

5.4. 1 Preguntas en relación a la variable Aspectos Pedagógicos.

1.- Nivel de actualización de los planes de estudio y acordes con las necesidades actuales?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	3	2,5	2,5	2,5
	Bajo	24	20,0	20,0	22,5
	Regular	80	66,7	66,7	89,2
	Alto	12	10,0	10,0	99,2
	Muy alto	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En relación a la pregunta acerca del nivel de actualización de los planes de estudio, los alumnos encuestados contestaron de la manera siguiente: muy bajo 3, bajo 24, regular 80, alto 12 y muy alto 1, dando un promedio de 2.86 el cual resulto ser regular, es evidente la falta de objetividad en las respuestas de la mayoría del estudiantado.

2.-Nivel de conocimiento de los planes de estudio por el personal docente?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	4	3,3	3,3	3,3
	Bajo	25	20,8	20,8	24,2
	Regular	77	64,2	64,2	88,3
	Alto	14	11,7	11,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Los alumnos encuestados contestaron a la pregunta acerca del nivel de conocimiento de los planes de estudio por el personal docente, de la siguiente manera: muy bajo 4, bajo 25, regular 77 y alto 14, siendo el promedio 2.84 el cual resulto ser regular.

3.-Nivel de contenido practico de los planes de estudio?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	10	8,3	8,3	8,3
	Bajo	50	41,7	41,7	50,0
	Regular	46	38,3	38,3	88,3
	Alto	14	11,7	11,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

A la pregunta acerca del nivel de contenido práctico de los planes de estudio, los alumnos encuestados contestaron de la siguiente forma: muy bajo 10, bajo 50, regular 46 y alto 14, arrojando un promedio de 2,53 el cual es regular, y que definitivamente podemos entender que el nivel de practicas realizadas por los estudiantes, estas no son consideradas como suficientes, y en ese sentido los alumnos son los más indicados para emitir un juicio al respecto.

4.-Nivel de practicas propuestas por los profesores?.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Muy bajo	28	23,3	23,3	23,3
Bajo	51	42,5	42,5	65,8
Regular	33	27,5	27,5	93,3
Alto	8	6,7	6,7	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Los resultados acerca de la pregunta del nivel de prácticas propuestas por los profesores son los siguientes: Muy bajo 28, bajo 51, regular 33 y alto 8, obteniendo un promedio de 2.1 el cual es bajo, como podemos observar las respuestas de la pregunta anterior y esta, tienen relación por lo que sus respuestas son muy similares.

5.-Nivel de establecimiento de un sistema de aseguramiento de la calidad académica? (material didáctico actualizado y suficiente)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Muy bajo	14	11,7	11,7	11,7
Bajo	48	40,0	40,0	51,7
Regular	51	42,5	42,5	94,2
Alto	7	5,8	5,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Con respecto a esta pregunta los alumnos encuestados dieron las siguientes respuestas: muy bajo 14, bajo 48, regular 51 y alto 7 dando como resultado un promedio de 2.42 el cual es regular, y es que evidente que los alumnos perciben una falta de recursos didacticos y conocimiento en los maestros al momento de impartir sus clases, es importante impartirles cursos especialmente, en formación docente, como comentario adicional podemos decir que en la institución no existe un área o departamento especializado en establecer, mejorar o supervisar la calidad de cualquier de proceso.

6.-Nivel de practicas de laboratorio, centro de computo etc. de los alumnos?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	41	34,2	34,2	34,2
	Bajo	44	36,7	36,7	70,8
	Regular	31	25,8	25,8	96,7
	Alto	4	3,3	3,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En relación a la pregunta de cual es el nivel de prácticas de laboratorio y centro de cómputo de los alumnos, las personas encuestadas contestaron de la siguiente manera: muy bajo 41, bajo 44, regular 31 y alto 4, dando como promedio 1.98 siendo este bajo, estos resultados son motivados por la falta de laboratorios para las prácticas y en el área de computación por la ausencia de programas permanentes para la capacitación del personal y alumnos de la institución.

7.-Nivel de promoción en los estudiantes la creatividad y la capacidad innovadora?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	17	14,2	14,2	14,2
	Bajo	51	42,5	42,5	56,7
	Regular	48	40,0	40,0	96,7
	Alto	3	2,5	2,5	99,2
	Muy alto	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Las alumnos encuestados contestaron a la pregunta del nivel de promoción de la creatividad y la innovación en su practica escolar, de la siguiente forma: muy bajo 17, bajo 51, regular 48, alto 3 y muy alto 1, arrojando un promedio de 2.33 siendo este regular, hacemos énfasis de que en la institución, solo una vez al año se realiza el concurso interno de creatividad entre la comunidad estudiantil.

8.-Nivel de existencia de parámetros y estándares de calidad en el proceso educativo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	19	15,8	15,8	15,8
	Bajo	52	43,3	43,3	59,2
	Regular	46	38,3	38,3	97,5
	Alto	3	2,5	2,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En relación a la pregunta acerca del nivel de existencia de parámetros y estándares de calidad en el proceso educativo, los estudiantes encuestados contestaron de la siguiente forma: muy bajo 19, bajo 52, regular 46 y alto 3, dando como resultado un promedio de 2.27 y el cual es regular, en la institución solo existe la evaluación institucional que realizan los alumnos al personal docente al final de cada semestre.

9.-Nivel de estrategias de actualización docente?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	14	11,7	11,7	11,7
	Bajo	45	37,5	37,5	49,2
	Regular	55	45,8	45,8	95,0
	Alto	6	5,0	5,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Acerca de la pregunta del nivel de estrategias de actualización docente, los alumnos encuestados respondieron de la siguiente manera: muy bajo 14, bajo 45, regular 55 y alto 6, dando como resultado un promedio 2.44 el cual es regular, de acuerdo con las respuestas podemos observar, que es poco el nivel de capacitación que los encuestados perciben en los maestros y sin un programa establecido por la dirección del organismo.

10.-Nivel de uso de los recursos educativos (videos, computadora, video conferencias, conferencias, cañón etc.) en el proceso de enseñanza?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	21	17,5	17,5	17,5
	Bajo	36	30,0	30,0	47,5
	Regular	48	40,0	40,0	87,5
	Alto	14	11,7	11,7	99,2
	Muy alto	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Las respuestas dadas por los alumnos encuestados a la pregunta acerca del nivel de uso de los recursos educativos en el proceso de enseñanza fueron las siguientes: muy bajo 21, bajo 36, regular 48, alto 14 y muy alto 1 teniendo un promedio de 2.48 el cual es regular. Vemos que el uso de la tecnología existente en la institución como un recurso para mejorar la enseñanza en esta institución, aún es poco frecuente.

11.-Nivel de variedad en los métodos de evaluación usados por los docentes?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	23	19,2	19,2	19,2
	Bajo	39	32,5	32,5	51,7
	Regular	48	40,0	40,0	91,7
	Alto	10	8,3	8,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

A la pregunta acerca del nivel de variedad en los métodos de evaluación usados por los docentes, los alumnos encuestados respondieron de la siguiente forma: muy bajo 23, bajo 39, regular 48 y alto 10, dando un promedio general de 2.37 el cual es regular, analizando las respuestas podemos mencionar que es poca la variedad que los docentes usan para evaluar a los estudiantes.

12.-Nivel de actualización y competitividad del los sistemas de computo del plantel?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	36	30,0	30,0	30,0
	Bajo	38	31,7	31,7	61,7
	Regular	38	31,7	31,7	93,3
	Alto	8	6,7	6,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Respecto a la pregunta acerca del nivel de competitividad de los sistemas de cómputo del plantel, los alumnos encuestados contestaron de la siguiente manera: muy bajo 36, bajo 38, regular 38 y alto 8 teniendo un promedio de 2.1 siendo este regular, como observamos la mayoría de las respuestas dadas se concentran en muy bajo, bajo y regular lo que demuestra de acuerdo a la percepción del usuario, una cierta obsolescencia en el equipo de cómputo instalado en esta institución.

13.-Nivel de disponibilidad de los centros de computo del plantel para realizar actividades escolares?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	23	19,2	19,2	19,2
	Bajo	30	25,0	25,0	44,2
	Regular	56	46,7	46,7	90,8
	Alto	11	9,2	9,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Las respuestas dadas por los alumnos encuestados a la pregunta acerca del nivel de disponibilidad de los centros de cómputo del plantel, fueron las siguientes: muy bajo 23, bajo 30, regular 56 y alto 11, dando un promedio de 2.4 siendo regular, es manifiesto que el centro de cómputo del plantel tiene poca disponibilidad, ya que solo se encuentra abierto en horario matutino, y el inmueble permanece siempre cerrado por las tardes.

14.-Nivel competitivo del desarrollo tecnológico promovido por la institución?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	16	13,3	13,3	13,3
	Bajo	63	52,5	52,5	65,8
	Regular	37	30,8	30,8	96,7
	Alto	4	3,3	3,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

A la pregunta acerca del nivel competitivo del desarrollo tecnológico promovido por la institución, estas son las respuestas dadas por los alumnos encuestados, muy bajo 16, bajo 63, regular 37 y alto 4, dando como resultado un promedio de 2.2 el cual es regular, como sabemos le corresponde a instituciones como esta el desarrollo e innovación de la tecnología, pero esta actividad se realiza poco en esta.

15.-Nivel de traducciones de capítulos de libros, artículos etc. Realizadas como apoyo a su labor docente?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	28	23,3	23,3	23,3
	Bajo	49	40,8	40,8	64,2
	Regular	36	30,0	30,0	94,2
	Alto	7	5,8	5,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En relación a la pregunta acerca del nivel de traducciones realizadas como apoyo a la labor docente, los alumnos encuestados respondieron de la siguiente manera: muy bajo 28, bajo 49, regular 36 y alto 7, dando como resultado un promedio de 2.1 el cual es regular, como observamos existe un desinterés por los directivos y docentes de incentivar a los alumnos, y estos aprendan el idioma ingles, aún cuando es un requisito previo a la presentación del examen de grado, lo que representa una desventaja para los alumnos egresados de esta institución, en un mundo laboral cada vez más competitivo.

16.-Nivel de organización y divulgación de eventos científicos y tecnológicos en la institución?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	36	30,0	30,0	30,0
	Bajo	37	30,8	30,8	60,8
	Regular	43	35,8	35,8	96,7
	Alto	4	3,3	3,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Con relación a la pregunta acerca del nivel de organización y divulgación de eventos científicos y tecnológicos, los alumnos encuestados contestaron de la siguiente forma: muy bajo 36, bajo 37, regular 43 y alto 4, resultando un promedio de 2.1 el cual es regular, es evidente la falta de eventos de este tipo en la institución.

17.-Nivel de actividades de investigación en la institución?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	31	25,8	25,8	25,8
	Bajo	54	45,0	45,0	70,8
	Regular	33	27,5	27,5	98,3
	Alto	2	1,7	1,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En la pregunta de cual es el nivel de actividades de investigación en la institución, los alumnos encuestados contestaron de la siguiente manera: muy bajo 31, bajo 54, regular 33 y alto 2, teniendo un promedio de 2,0 el cual es regular, observando las respuestas, la mayoría están en los niveles muy bajo y bajo, con esto podemos creer, que la investigación como fuente generadora de conocimiento dentro de la institución no se realiza.

18.-Nivel de apoyo del personal de la institución en el momento en que lo requieren para el desarrollo de actividades escolares?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	26	21,7	21,7	21,7
	Bajo	39	32,5	32,5	54,2
	Regular	48	40,0	40,0	94,2
	Alto	7	5,8	5,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Con relación a esta pregunta de cual es el nivel de apoyo del personal de la institución para el desarrollo de actividades escolares, los alumnos

encuestados respondieron de la siguiente manera: muy bajo 26, bajo 39, regular 48 y alto 7 teniendo un promedio de 2.3 el cual es regular, por lo cual podemos deducir que existe poca disposición del personal para ayudar.

19.-Nivel de disponibilidad de los profesores para dar asesorías a los alumnos?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	9	7,5	7,5	7,5
	Bajo	34	28,3	28,3	35,8
	Regular	53	44,2	44,2	80,0
	Alto	21	17,5	17,5	97,5
	Muy alto	3	2,5	2,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Respecto a la pregunta acerca del nivel de disponibilidad de los profesores para dar asesorías a los alumnos, estos contestaron de la siguiente manera: muy bajo 9, bajo 34, regular 53, alto 21 y muy alto 3, teniendo un promedio de 2.7 el cual es regular, dentro del modelo educativo de esta institución se contemplan las asesorías que los maestros deben de dar a los alumnos como una obligación y parte de su trabajo, más sin embargo, aún así no se logra obtener un nivel aceptable o alto, lo que demerita en gran manera el aprendizaje entre los alumnos.

20.-Nivel de tiempo suficiente de los profesores para dar asesorías a los alumnos?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	8	6,7	6,7	6,7
	Bajo	38	31,7	31,7	38,3
	Regular	58	48,3	48,3	86,7
	Alto	15	12,5	12,5	99,2
	Muy alto	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Acerca del nivel de tiempo suficiente de los profesores para dar asesorías a los alumnos, las personas encuestadas contestaron de la siguiente forma: muy bajo 8, bajo 38, regular 58, alto 15 y muy alto 1, dando como resultado un promedio de 2.6 el cual es regular, los maestros con mayor carga académica tienen poco tiempo disponible para realizar esta actividad y atender a todos lo que lo requieran.

21.-Nivel de asesorías que los profesores dan a los alumnos?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	16	13,3	13,3	13,3
	Bajo	34	28,3	28,3	41,7
	Regular	57	47,5	47,5	89,2
	Alto	13	10,8	10,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Respecto a la pregunta acerca del nivel de asesorías que los profesores dan a los alumnos, las personas encuestadas contestaron de la siguiente manera: muy bajo 16, bajo 34, regular 57 y alto 13, dando un promedio de 2.5 el cual es regular, observando el promedio de esta pregunta y la anterior podemos ver que son los mismos, lo que corrobora que el número de asesorías dadas por los maestros o solicitadas por los alumnos es relativamente bajo.

22.-Nivel de asesorías de los maestros a los alumnos en proyectos de investigación o creatividad?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	14	11,7	11,7	11,7
	Bajo	48	40,0	40,0	51,7
	Regular	51	42,5	42,5	94,2
	Alto	6	5,0	5,0	99,2
	Muy alto	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Con relación a la pregunta del nivel de asesorías que los maestros dan a los alumnos en proyectos de investigación o creatividad, los alumnos encuestados contestaron de la siguiente manera: muy bajo 14, bajo 48, regular 51, alto 6 y muy alto 1, dando un promedio de 2.4 el cual es regular, como se encontró en respuestas anteriores, el área de investigación no esta creada y los concursos de creatividad se realiza uno cada año internamente en esta institución.

23.-Nivel de impulso de la cultura de desarrollo profesional y personal de los directivos del plantel?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	24	20,0	20,0	20,0
	Bajo	46	38,3	38,3	58,3
	Regular	47	39,2	39,2	97,5
	Alto	3	2,5	2,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En esta pregunta, los alumnos encuestados dieron las siguientes respuestas: muy bajo 24, bajo 46, regular 47 y alto 3, la falta de capacitación del personal directivo, es percibido y evidente en la información obtenida, la cual por su importancia debería ser esta actividad instituida de manera permanente.

24.-Nivel de impulso de la cultura de desarrollo intelectual y profesional del personal administrativo?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	12	10,0	10,0	10,0
	Bajo	61	50,8	50,8	60,8
	Regular	43	35,8	35,8	96,7
	Alto	4	3,3	3,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Respecto a la pregunta del nivel de impulso del desarrollo profesional del personal administrativo, los alumnos encuestados dieron las siguientes respuestas: muy bajo 12, bajo 61, regular 43 y alto 4, dando como promedio 2.4 el cual es regular, quizás estas respuestas son motivadas por el trato diario, entre el personal administrativo y los alumnos y que de alguna manera estos, perciben la ausencia de un buen servicio y que además pone en evidencia, la falta de capacitación y de compromiso del personal administrativo.

25.-Nivel de ausentismo de los profesores?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	12	10,0	10,0	10,0
	Bajo	38	31,7	31,7	41,7
	Regular	59	49,2	49,2	90,8
	Alto	9	7,5	7,5	98,3
	Muy alto	2	1,7	1,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En la pregunta acerca del nivel de ausentismo de los profesores, los alumnos encuestados respondieron de la siguiente forma: muy bajo 12, bajo 38, regular 59, alto 9 y muy alto 2, dando un promedio de 2.5 siendo este regular, de acuerdo a las respuestas, los alumnos expresan lo que ellos experimentan, en su proceso educativo, en este caso podemos deducir que si existe el ausentismo de algunos de los profesores, y que por lógica repercute en el aprendizaje del alumnado.

26.-Nivel educativo que van adquiriendo los alumnos?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	3	2,5	2,5	2,5
	Bajo	33	27,5	27,5	30,0
	Regular	78	65,0	65,0	95,0
	Alto	5	4,2	4,2	99,2
	Muy alto	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

La pregunta relacionada con el nivel educativo que van adquiriendo los alumnos, fue contestada de la manera siguiente: muy bajo 3, bajo 33, regular 78, alto 5 y muy alto 1, lo que da un promedio de 2.7 y el cual tiene un nivel regular, con este resultado, percibimos que los alumnos no están completamente convencidos de la educación que están obteniendo y que les permita y facilite acceder al mundo laboral.

27.-Nivel de satisfacción con los conocimientos adquiridos a lo largo del desarrollo profesional del alumno?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	5	4,2	4,2	4,2
	Bajo	31	25,8	25,8	30,0
	Regular	77	64,2	64,2	94,2
	Alto	7	5,8	5,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

De acuerdo con la pregunta relacionada con el nivel de satisfacción de los conocimientos adquiridos a lo largo del desarrollo profesional del alumno, las respuestas dadas por las personas encuestadas fueron las siguientes: muy bajo 5, bajo 31, regular 77, alto 7 teniendo un promedio de 2.7 y el cual es regular, esta pregunta esta relacionada con la anterior y su promedio fue el mismo, lo que respalda lo emitido por los alumnos, en la pregunta anterior.

28.-Nivel de gestión del líder directivo en la mejora de la calidad de la educación en el plantel?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	36	30,0	30,0	30,0
	Bajo	48	40,0	40,0	70,0
	Regular	32	26,7	26,7	96,7
	Alto	4	3,3	3,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Con respecto a la pregunta acerca del nivel de gestión del director en la mejora de la calidad de la educación en el plantel, los alumnos encuestados contestaron de la siguiente manera; muy bajo 36, bajo 48, regular 32 y alto 4, teniendo un promedio de 2.0 el cual es bajo , como observamos en las respuestas, la percepción de los alumnos en relación a esta pregunta es que el director poco hace por gestionar los recursos materiales, financieros y tecnológicos, así como la capacitación del personal, para mejorar la calidad en el servicio educativo del plantel.

29.-Nivel de desarrollo de proyectos de vinculación?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	34	28,3	28,3	28,3
	Bajo	50	41,7	41,7	70,0
	Regular	32	26,7	26,7	96,7
	Alto	4	3,3	3,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En la pregunta relacionada con el nivel de desarrollo de proyectos de vinculación, las personas encuestados contestaron de la siguiente manera: muy bajo 34, bajo 50, regular 32 y alto 4, teniendo un promedio de 2.0 el cual es bajo, comentarios de algunos alumnos que están a punto de egresar, que la institución no tiene vinculación con ninguna empresa u organización, ya que en el momento que necesitaron presentar sus residencias profesionales ellos tuvieron que buscar donde hacerlas.

30.-Nivel de oportunidad en la evaluación de las actividades en la institución?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	16	13,3	13,3	13,3
	Bajo	54	45,0	45,0	58,3
	Regular	46	38,3	38,3	96,7
	Alto	3	2,5	2,5	99,2
	Muy alto	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Respecto a la pregunta del nivel de oportunidad en la evaluación de las actividades en la institución, el resumen de las respuestas dadas por los encuestados es el siguiente: muy bajo 16, bajo 54, regular 46, alto 3 y muy alto 1, dando un promedio 2.3 siendo regular, creemos que en cualquier institución es necesario tener una realimentación rápida, eficaz y objetiva, y que mejor

forma de tenerla, que, con la evaluación, la cual prestando la debida atención puede ser una fuente de información que permita a la organización corregir lo que no funciona correctamente y reforzar lo que esta bien, en una palabra mejorar. En lo que respecta a esta institución los alumnos son los que realizan la evaluación a los maestros al final de cada semestre.

31.-Nivel de oportunidad de evaluación de las actividades escolares?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	11	9,2	9,2	9,2
	Bajo	47	39,2	39,2	48,3
	Regular	55	45,8	45,8	94,2
	Alto	7	5,8	5,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Acerca de la pregunta del nivel de oportunidad de evaluación de las actividades escolares, las personas encuestadas contestaron de la siguiente manera: muy bajo 11, bajo 47, regular 55 y alto 7, teniendo un promedio de 2.4 el cual es regular, lo cual se percibe, que dentro de la institución casi no se tiene contemplado permitir participar a los alumnos en la evaluación de las actividades escolares en la institución, es quizás debido al estilo de liderazgo autocrático que tiene el director del plantel.

32.-Nivel de oportunidad de evaluación en las actividades de investigación?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	18	15,0	15,0	15,0
	Bajo	49	40,8	40,8	55,8
	Regular	49	40,8	40,8	96,7
	Alto	4	3,3	3,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En relación con la pregunta acerca del nivel de oportunidad de evaluación en las actividades de investigación, los encuestados contestaron de la siguiente manera: muy bajo 18, bajo 49, regular 49 y alto 4, teniendo un promedio de 2.3 el cual es regular. Como mencionamos en preguntas anteriores la investigación en la institución es una actividad ausente en la misma.

33.-Nivel de efectividad en la coordinación de las actividades?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	21	17,5	17,5	17,5
	Bajo	54	45,0	45,0	62,5
	Regular	41	34,2	34,2	96,7
	Alto	4	3,3	3,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En relación a la pregunta del nivel de efectividad en la coordinación de actividades, las personas encuestadas dieron las siguientes respuestas: muy bajo 21, bajo 54, regular 41 y alto 4, teniendo un promedio de 2.2 el cual es regular, la falta de conocimiento, disposición, compromiso y deseos de hacer que las cosas sucedan por parte de todo el personal que labora en esta institución, son los factores que motivaron a los estudiantes a dar estas respuestas , además son externadas por los estudiantes basados en sus experiencias personales.

34.-Nivel de efectividad en la evaluación en las actividades de docencia?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	20	16,7	16,7	16,7
	Bajo	42	35,0	35,0	51,7
	Regular	53	44,2	44,2	95,8
	Alto	5	4,2	4,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Acerca de la pregunta del nivel de efectividad en la evaluación en las actividades de docencia, los alumnos encuestados respondieron de la siguiente manera: muy bajo 20, bajo 42, regular 53 y alto 5 teniendo un promedio de 2.3 el cual es regular, el único mecanismo que el alumno tiene para evaluar a los docentes, es la evaluación institucional que se ellos realizan al final de cada semestre, el resto de las actividades docentes, los alumnos solo las pueden evaluar de manera informal.

35.-Nivel de cumplimiento de los programas impartidos por los docentes?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	12	10,0	10,0	10,0
	Bajo	32	26,7	26,7	36,7
	Regular	58	48,3	48,3	85,0
	Alto	18	15,0	15,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

En la pregunta de cual es el nivel de cumplimiento de los programas impartidos por los docentes, las respuestas quedaron conformadas de la siguiente manera: muy bajo 12, bajo 32, regular 58 y alto 18, teniendo un promedio general de 2.6 y el cual es regular, en las respuestas proporcionadas por los alumnos podemos ver una variedad en los diferentes niveles, lo que pone en evidencia, que en muchas ocasiones los programas de estudio semestral, no son cumplidos en su totalidad por los docentes.

36.-Nivel de establecimiento de metas y objetivos?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	18	15,0	15,0	15,0
	Bajo	37	30,8	30,8	45,8
	Regular	58	48,3	48,3	94,2
	Alto	7	5,8	5,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Las respuestas proporcionadas por las personas encuestadas, a la pregunta, del nivel de establecimiento de metas y objetivos, son las siguientes: muy bajo 18, bajo 37, regular 58 y alto 7, teniendo un promedio de 2.4 y el cual es regular. Así como el personal docente y administrativo de la institución desconocen los objetivos en la institución, así también los alumnos lo desconocen.

37.-Nivel de conocimiento y consenso del personal de las metas y objetivos establecidos?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	17	14,2	14,2	14,2
	Bajo	39	32,5	32,5	46,7
	Regular	59	49,2	49,2	95,8
	Alto	5	4,2	4,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Respecto a la pregunta acerca del conocimiento y consenso del personal de las metas y objetivos establecidos, las personas encuestadas dieron estas respuestas: muy bajo 17, bajo 39, regular 59 y alto 5, teniendo un promedio de 2.4, es evidente la falta de trabajo en equipo en la institución y lógico de cierto modo, por las características de las respuestas de la pregunta anterior.

38.-Nivel de logro de objetivos establecidos?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	16	13,3	13,3	13,3
	Bajo	39	32,5	32,5	45,8
	Regular	59	49,2	49,2	95,0
	Alto	6	5,0	5,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Acerca de la pregunta de cual es el nivel de logro de los objetivos establecidos, los encuestados contestaron de la siguiente manera: muy bajo 16, bajo 39, regular 59 y alto 6, teniendo un promedio de 2.4 el cual es regular, exactamente el mismo resultado en cuanto al nivel de las dos preguntas anteriores, resulta lógico ya que las preguntas están relacionadas entre si.

39.- Nivel competitivo de los egresados de la institución?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	14	11,7	11,7	11,7
	Bajo	36	30,0	30,0	41,7
	Regular	65	54,2	54,2	95,8
	Alto	4	3,3	3,3	99,2
	Muy alto	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Respecto a la pregunta acerca del nivel competitivo de los egresados de la institución, las personas que participaron en esta encuesta dieron las siguientes respuestas: muy bajo 14, bajo 36, regular 65, alto 4 y muy alto 1, teniendo un promedio de 2.5 el cual es regular, creemos que los alumnos no están convencidos de su educación, ya que se nota cierto grado de inseguridad e insatisfacción en sus respuestas.

40.-Nivel de congruencia de las actividades académicas con los la misión y los objetivos establecidos?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Muy bajo	18	15,0	15,0	15,0
	Bajo	38	31,7	31,7	46,7
	Regular	56	46,7	46,7	93,3
	Alto	7	5,8	5,8	99,2
	Muy alto	1	,8	,8	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Acerca del nivel de congruencia de las actividades académicas con la misión y los objetivos establecidos, los encuestados contestaron de la siguiente manera: muy bajo 18, bajo 38, regular 56, alto 7 y muy alto 1, teniendo un promedio de 2.4 y el cual es regular, creemos que existe un gran desconocimiento entre la comunidad estudiantil, tanto de la misión de la escuela, así como de los objetivos establecidos.

5.4.2 Interpretación de la variable Aspectos Pedagógicos

Con respecto a la variable de los Aspectos Pedagógicos del centro, podemos concluir lo siguiente:

Como resultado del análisis del instrumento aplicado a 120 alumnos de los 133 que es el tamaño de muestra y de acuerdo con la información recibida, estas son las interpretaciones correspondientes.

- Un aspecto importante de toda institución de educación, es la actualización de sus planes de estudio. En relación al instituto Tecnológico Superior P'urhepecha es importante mencionar que los planes y programas que son utilizados en esta institución por el personal docente, recientemente fueron modificados y reducidos, dicho cambio creemos fue solo de forma y no de fondo, ya que se redujo en el numero de semestres a cursar en la carrera,(de 9 a 8 semestres), así también se redujeron y compactaron muchas de las materias contenidas en los programas de estudio. En relación a la calificación que dieron las personas encuestadas a la pregunta, acerca de cual es el nivel de actualización de los planes de estudio y la cual fue evaluada con los items n° 1, 3,15, 16 y 17 del instrumento de medición utilizado y

teniendo un promedio de 2.3 el cual es mediano y que representa una calificación en porcentaje del 46% de un total de 100%, como podemos observar e interpretar estos resultados, la percepción que tiene la población estudiantil encuestada es que los planes de estudio no cuentan con la actualización debida.

- La calidad es concebida en los países más desarrollados del mundo como algo bueno para la economía y como un medio para el fortalecimiento de la productividad, en la cual la educación juega un papel importante y la que se basa en el conocimiento de una manera más poderosa y eficaz y en donde los educadores se convierten en trabajadores del conocimiento. Respecto a la evaluación de la calidad en el servicio educativo que se ofrece en esta institución y la cual fue evaluada con los ítems n° 5, 8, 14, 23, 24 y 28 del instrumento de medición utilizado, obteniendo un promedio de 2.3, el cual representa un 46% de porcentaje total de la calificación. Estos resultados enseñan la situación que prevalece en la institución y nos muestran que el establecimiento y mejoramiento de la calidad son actividades ausentes en la organización, repercutiendo de manera lógica en una falta de aprovechamiento óptimo de los recursos, tanto materiales como humanos, al no establecer objetivos institucionales sólidos que le permita cumplir su misión, y al no contar con personal dedicado a la investigación y a la enseñanza de esta, la generación del nuevo conocimiento no se dará, y solo será reproductora del conocimiento que otros crean, y así fracasar en una de las obligaciones básicas de toda institución de educación superior.
- Otra dimensión evaluada y que es parte de esta variable, es la adecuación de los objetivos a los contenidos, el cual fue valorado con los ítems N° 4, 26, 36, 37 y 40, teniendo un promedio de 2.4, lo que equivale al 48% de porcentaje de calificación. Es importante mencionar que aunque los alumnos encuestados muy difícilmente conocen los objetivos institucionales, estos emitieron su opinión al respecto, pero lo que llama la atención es que las metas u objetivos que la institución

desea alcanzar, no los da a conocer entre todos los niveles de la organización, y aún más preocupante es que estos no participen en la proposición y establecimiento de los mismos, es evidente que los esfuerzos conjuntos no se llevan a cabo, por el contrario son más comunes las acciones individuales, conduciendo en detrimento de la calidad en la educación así como el desperdicio de recursos.

- Los recursos son un factor importante en cualquier organización, y como en la mayoría de los casos, estos casi siempre, nunca son abundantes, es ahí donde radica la importancia de hacer un buen uso de ellos. En el caso de esta Institución, donde se evaluó el nivel de utilización de los recursos educativos, con los ítems N° 6, 7, 10 y 13 teniendo un promedio de 2.2 el cual es mediano y representa un porcentaje de la calificación total del 44% siendo esta de un nivel no satisfactorio, lo que podemos observar es que los recursos educativos con que cuenta la institución, no se utilizan de manera constante, sería interesante conocer las razones, quizás algunas de ellas es la falta de hábito por parte del personal docente para usarlas como una herramienta de apoyo, también podría ser que algunos docentes desconocen como usarlas, o algo que sería muy lamentable y que pudiera darse en la institución es la restricción del uso de los equipos electrónicos, para ello sería necesario llevar a cabo una investigación complementaria a esta, y de ser cierto lo dicho anteriormente, sería muy lamentable, ya que el modelo educativo del instituto, exige a los maestros y alumnos la utilización de manera constante de los recursos con que cuenta la escuela. Más sin embargo, el resultado de la investigación y de acuerdo a la calificación dada por las personas encuestadas, nos señala que los recursos educativos son utilizados muy poco.
- La evaluación no es un fin en si misma, sino un medio para promover el mejoramiento de la educación. Como resultado proporciona juicios de valor que sustentan la consecuente toma de decisiones. Con la evaluación se busca el mejoramiento de lo que se evalúa y se tiende a la

acción. En lo referente a la dimensión de la evaluación que los maestros llevan a cabo en esta institución, las personas encuestadas dieron su opinión al respecto en el instrumento de medición utilizado, y la cual se examinó con las preguntas, N° 11, 31, 32 y 34 del cuestionario utilizado para esta investigación, y la cual obtuvo un promedio de 2.3 siendo este mediano, lo que significa que los alumnos no están muy de acuerdo con las formas y métodos de evaluación usadas por los maestros, El porcentaje obtenido de 46% no es una calificación muy aceptable. Además es evidente y creemos, que es importante para lograr establecer una verdadera mejoría en este aspecto, es que los maestros de la institución reciban capacitación de manera permanente, tanto en aspectos pedagógicos así como en la actualización de conocimientos, por medio de la obtención de un grado superior como pudiera ser una maestría o una especialidad.

- Dentro del modelo educativo de esta institución se contempla que el maestro, además de enseñar las materias asignadas, funja también como asesor de los estudiantes que lo requieran, dicha actividad debe de ser realizada de la siguiente forma. Para el asesor todos sus estudiantes tienen igual importancia, manifestando un profundo conocimiento de la personalidad de cada uno, afecto, respeto, fe, promueve su desarrollo cultural y espiritual, se manifiesta con amabilidad, fraternidad y disposición al servicio, en una palabra acompaña, va a un lado del estudiante, esta presto a ofrecer su ayuda cuando es requerido y pendiente cuando necesita motivar y alentar al estudiante ; a grandes rasgos esta es la personalidad y actitud que debe de tener el asesor.
- La dimensión de tutorías o asesorías que fue evaluada con los ítems N° 19, 20, 21 y 22, del instrumento de medición utilizado para esta investigación, fue calificada por las personas encuestadas con un promedio de 2.5, el cual es mediano, representando un porcentaje del 50% de calificación final. La cual no es satisfactoria, lo que podemos interpretar, que las asesorías dadas por los maestros, no cumplen con

los objetivos previstos, tanto en la disponibilidad de los profesores para dar asesorías a los alumnos, así como también la falta de tiempo de los maestros para dar asesorías, el nivel de asesorías que los maestros dan a los alumnos, y sobre todo en el nivel de asesorías que los maestros dan a los alumnos en proyectos de investigación.

- Respecto a la dimensión de logro de los objetivos previstos, esta fue evaluada con los ítems N° 38 y 39, obteniendo un promedio de 2.4 el cual es mediano, dicho promedio representa un porcentaje de 48% de calificación, la cual no es satisfactoria. Creemos que el pobre logro de los objetivos de esta institución representan un estancamiento de la misma y una falta de compromiso del personal, repercutiendo principalmente en la baja calidad de servicio educativo que ofrece esta organización. Más sin embargo resultaría interesante una investigación complementaria a esta, para así determinar, las razones o motivos por los cuales no se cumplen los objetivos establecidos de manera satisfactoria.

5.4.3 Prueba de hipótesis

La hipótesis general que afirma que, la calidad de la educación impartida en el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha, depende de los recursos materiales, recursos humanos, la gestión de la dirección y los aspectos pedagógicos, se aprueba, en términos de que se confirma de que la calidad educativa en gran proporción está determinada por los recursos materiales, recursos humanos, la gestión de la dirección y los aspectos pedagógicos, lo cual significa que existe una vinculación estrecha entre la variable dependiente y las variables independientes

- La primera hipótesis de trabajo afirmaba que, los recursos materiales disponibles en cada institución como: aulas de clase, bibliotecas, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos, inciden directamente en la calidad de la educación impartida en el Instituto Tecnológico superior P'urhepecha, fue aprobada ya que se presentó los resultados de la investigación cualitativa llevada a cabo, De acuerdo a la infraestructura existente en la institución, y a los valores obtenidos en la medición, el promedio total fue de 2.66, (de un máximo a

lograr 5.00) el cual de acuerdo a la escala establecida para esta investigación, representa un nivel mediano, el cual si impacta directamente en la calidad del proceso educativo de esta organización, ya que el producto final, o sea los alumnos egresados, no obtienen el conocimiento ni la práctica necesaria para enfrentar, un mundo laboral demasiado exigente y competitivo. La falta de la tecnología en los talleres y laboratorios, la falta de instalaciones deportivas, patio cívico y así como la poca realización de actividades deportivas, académicas, culturales y extraescolares, representan una cierta desventaja para los alumnos de esta institución ya que su educación y desarrollo no son llevados a cabo de manera integral.

- La segunda hipótesis queda probada ya que, mediante la capacitación fundamentada mediante la reeducación del elemento humano, los sistemas integrales de capacitación y la inversión lo que se traducirá en una mejor preparación académica del personal docente con que cuentan el ITSP tales como: nivel científico del profesorado, actitudes del personal en general, capacidad para trabajar en equipo, significara una mejor calidad en la educación impartida en este centro.

Para respaldar lo anterior mencionaremos algunas afirmaciones hechas por importantes personajes dedicados al estudio de la educación.

Desde hace mucho tiempo se tiene conciencia de la importancia de la educación como factor de productividad (véase conferencia de Washington organizada por OCDE en Octubre de 1961). En los últimos años el tema de la educación ha adquirido una mayor relevancia en todos los países, en particular en aquellos en vías de desarrollo, donde se considera a la educación como una condición básica para alcanzar el desarrollo⁴⁷.

Existe un paralelismo notable entre la prosperidad de una nación y la calidad de la educación que se imparte en sus escuelas.⁴⁸

⁴⁷ PAYE, Jean Claude ; La Educación como Factor de la Productividad, 1er Coloquio Internacional sobre Educación, Productividad y Empleo, en la Cd de México 1999

⁴⁸ ENGLISH, W. Fenwick, HILL C. John; Calidad total en la Educación, Edamex 1999.

¿Qué hacer para obtener mayor productividad en una economía global? Resulta innecesario mencionar que la capacidad de generar riqueza, es decir la productividad personal, está en proporción directa, si no es que exponencial, al nivel de educación y capacitación de cada individuo. Con las debidas excepciones en ambos sentidos, son las personas con mayores niveles educativos las que obtienen los mayores ingresos, las que crean mayor riqueza.⁴⁹

Existe una correlación positiva entre concentración de la riqueza y la concentración de la educación. No será posible corregir una de ellas si no se hace con la otra.⁵⁰

Si tenemos el debido nivel de educación, con visión misión y valores compartidos, la productividad será una de las consecuencias. capacitación y educación, es la vía más segura, sino la única, de sostener un continuo aumento en el nivel de productividad de las empresas. Y el aumento continuo de la productividad se traducirá en el aumento del empleo, que ofrece desarrollo y la seguridad de un mejor futuro.⁵¹

. En ese sentido los resultados obtenidos en esta investigación nos muestran, que la plantilla del personal de las dos carreras con que cuenta esta Institución, suman un total de 26 maestros, solo hay uno que tiene el grado de maestro en impuestos, así como también cinco docentes cuentan con una especialidad, los cuales representan el 23% del personal con postgrado y el resto del personal docente solo tiene el grado de licenciatura, lo que representa el 77% del profesorado que solo tienen la licenciatura. Toda lo anterior se traduce, y de acuerdo a la escala previamente establecida, a que el porcentaje general de preparación académica del personal docente es del 45%, teniendo este

⁴⁹ SERVITJE, S. Roberto. Tres fundamentos de la Productividad: educación, tecnología y participación, 1er Coloquio I. sobre Educación, Productividad y Empleo, en la CD de México 1999

⁵⁰ CONCEIRO Alonso Antonio, QUIROGA Clavijo Fernando, Relatoría y conclusiones del 1er Coloquio I. sobre Educación, Productividad y Empleo, en la CD de México 1999

⁵¹ MENDOZA, Saeb Emilio, Educación, productividad y empleo en un grupo de empresas privadas, (UNIK), 1er Coloquio I. sobre Educación, Productividad y Empleo, en la CD de México 1999

un nivel mediano, el cual incide directamente en la calidad del servicio educativo que la institución da a los alumnos.

- La tercera hipótesis se comprueba, ya que resultó ser la correlación más alta de todas las variables que se estudiaron, (contenidas en el modelo utilizado), el cual es de 0.766, lo que significa que existe una asociación muy marcada entre las dos variables, debido a que cuando se realiza una mayor gestión por parte de la dirección, esto se traduce en: una mejoría en la comunicación en la organización, en las relaciones humanas, la motivación del personal, un mejor liderazgo participativo, una mejor capacitación del personal, una mejor coordinación y control de las actividades, y el establecimiento y logro de los objetivos, se garantiza una mejor calidad en la educación impartida en esta institución. Y que representa que existe una vinculación positiva considerable entre las dos variables.
- La cuarta y última hipótesis de esta investigación, no se aprueba ya que de acuerdo a Los resultados obtenidos con el programa SPSS, la correlación que existe entre esta variable independiente y la variable dependiente de la calidad es débil, lo anterior con base en que la relación entre los aspectos pedagógicos y la calidad, según la correlación de Pearson, fue negativa .450, por lo que no existe una vinculación estrecha entre las dos variables.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

- Las conclusiones que se obtuvieron al desarrollar esta investigación se encontraron aspectos positivos, como negativos, inherentes al funcionamiento de esta institución de educación superior y que resulto ser una tarea útil, gratificante e interesante, entre los aspectos que llaman la atención, y que resulta vital para cualquier organización, es el siguiente. El mejoramiento de la calidad, en esta institución de educación superior, implica necesariamente, la integración de todos los actores de la organización: profesores, personal directivo y administrativo, personal de apoyo etc., articulándose a través de una intensa comunicación promovida y soportada por cada uno de los integrantes, así como también, con la utilización de la tecnología existente hoy en día, principalmente fomentando, el uso de la informática. En México, las instituciones de educación superior como la del propio Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha, desempeñan un papel estratégico para el desarrollo de nuestra sociedad, puesto que son prácticamente, las únicas que tienen la posibilidad de generar y socializar el conocimiento de manera integral. Tienen la responsabilidad, de que sus egresados, en el nuevo milenio, logren conjugar los conocimientos científicos sin descuidar su formación humanística que los posibilite a adaptarse creativamente a los retos de la nueva era.
- Mención especial es que al momento de realizar esta investigación, y al aplicar los instrumentos de medición, tanto al personal docente y administrativo así como a los alumnos, existió cierta resistencia y temor para contestar los mismos, en algunos de los antes mencionados.
- En relación, a las variables contenidas en el modelo utilizado, para esta investigación, todas ellas tienen un grado de impacto, e inciden de forma directa, en la calidad de la educación impartida en esta institución. Mas, sin embargo de acuerdo, al programa informático SPSS, utilizado para el manejo de la información recopilada, nos muestra que la variable que más correlación tiene, y por consiguiente, la que mayormente impacta a la calidad de la educación, es la variable de la gestión de la dirección,

por lo que esta, implica y representa para toda la institución, ya que, de la gestión de la dirección dependen: la buena comunicación, las relaciones laborales del centro educativo para crear, el clima organizacional adecuado, la motivación al personal tanto docente como administrativo y de apoyo, la cual es de suma importancia para mejorar la productividad del mismo, el trabajo de la dirección en la gestión adecuada y oportuna de los recursos necesarios, para la mejora y el buen funcionamiento de la organización, la capacitación que el personal requiere y necesita para mejorar el servicio, etc., etc. A todo lo mencionado anteriormente, le adicionamos, la falta de un perfil adecuado al puesto, sin conocimientos, y experiencia, del director del plantel.

- Se determino que las variables independientes, (recursos materiales, recursos humanos y la gestión de la dirección), afectan fuertemente a la calidad, ya que existe una vinculación positiva entre las variables independientes y la variable dependiente, con excepción de la variable de los aspectos pedagógicos, en que su efecto es menor, que el de las otras variables mencionadas.
- En consecuencia, se afirma que el impacto que tienen las variables anteriormente descritas es el siguiente: la calidad se ve afectada por los recursos materiales con un promedio de 2.66, en una escala de 5 como nivel máximo a lograr y la cual se estableció previamente, los recursos humanos afectan a la calidad en un 2.20. La gestión de la dirección 0.766, la pedagogía en 0.450, Como se observa, las que mayor influencia tiene en la calidad educativa es la gestión de la dirección, y la que menos afecta la calidad son los aspectos pedagógicos.
- Por consiguiente, el resultado obtenido de la hipótesis general y las cuatro hipótesis de trabajo que se formularon se validan en su totalidad.

- En conclusión, el trabajo de campo dio respuesta al objetivo general y al objetivo específico que se plantearon en el sentido de aportar resultados concretos avalados con opiniones y puntos de vista de los que colaboraron en esta investigación.

Las recomendaciones que se pueden dar como resultado final de esta investigación son las siguientes:

1. Este trabajo dejará de ser el resultado de un esfuerzo individual, para convertirse en el punto de partida, hacia un mejor futuro de la institución, pero esto solo se lograra si se cuenta principalmente con el apoyo del director del plantel así como del resto de los actores involucrados y aplicando la investigación acción y el trabajo en equipo.
2. Una estrategia necesaria a nivel institucional, es el desarrollo e implementación de un programa, para la integración departamental e institucional del personal del ITSP.
3. Se sugiere que las academias de las Licenciaturas en Administración e Ingeniería Industrial deberán dedicarse a diseñar un perfil profesional para el personal docente, Subdirectores y Jefes de departamento. Así como la creación inmediata del área de investigación, la cual también requiere de personal especializado en esta actividad. Deberá establecerse vinculación con empresas productivas en los tres niveles, Local, Estatal y Nacional. Es necesario la creación y aplicación de manera correcta de un programa de promoción del personal.
4. Se recomienda la categorización del personal docente, basados en los parámetros de preparación académica y experiencia. Además es importante la asignación de tiempo completo al personal docente que cumpla con los requisitos necesarios. Es importante dar seguridad en el trabajo así como mantener motivado al personal de la institución. Se encomienda la creación de un programa de capacitación para el personal docente, en el cual les permita a estos, la actualización de conocimientos y la obtención de grados superiores.
5. Es de suma importancia la implementación de una política de puertas abiertas, en la cual todos los trabajadores del ITSP, tengan la confianza para aportar sugerencias para el mejoramiento de esta institución, así como también llevar a cabo esa idea, si esta fuera de

beneficio a la organización, así como motivar y recompensar al trabajador por sus sugerencias.

6. Se encontró también una falta de liderazgo por parte del director del plantel, que trae por consiguiente, una nula comunicación descendente entre el personal, un clima organizacional no adecuado y olvidando que el objetivo principal es el alumno. Por lo tanto se sugiere un liderazgo democrático, que tenga desarrolladas las habilidades técnicas, humanas y de conceptualización. Además se sugiere también que el director este en capacitación constante.
7. Es vital el establecimiento de objetivos institucionales y de acuerdo a las condiciones y necesidades de la organización. Así mismo se propone que se establezca la planeación a corto, mediano y largo plazo en cada semestre y la cual debe ser incluyente y participativa.
8. Es necesario que a nivel institucional exista unificación de políticas, criterios y procedimientos que permitan la coordinación más efectiva de las actividades entre los departamentos y les permita establecer una mejora continua en el plantel.
9. Se sugiere establecer un programa de adquisiciones de equipo de computó, así como de software actualizados y originales, de igual maneras se propone que el número de computadoras con Internet sea incrementado en el centro de computó, para que le permita tener siempre en condiciones adecuadas al mismo, para cumplir con las necesidades del ITSP. Y como sugerencia especial es que los horarios de servicio del laboratorio de computó sean ampliados, principalmente por la tarde.
10. Es preciso que la biblioteca cuente con un mínimo necesario de volúmenes, en las dos carreras impartidas en la institución, así como también la suscripción a revistas especializadas es una necesidad apremiante. Además en la biblioteca se sugiere la instalación de equipo de computó con conexión a Internet, así como una lista de direcciones de bibliotecas virtuales en otros países, y como parte del control interno se propone que se cuente con sistema de información completa, exacta y oportuna, para conocer el índice de utilización de los volúmenes existentes.

11. Creación de un centro de investigación científica en la institución, donde se impulse y se fortalezca la investigación educativa, científica y tecnológica en la institución, mediante la generación de proyectos y la difusión de la información que den soluciones a necesidades manifiestas y que propicien el desarrollo departamental, institucional, local y nacional.
12. Se propone fomentar la investigación entre los docentes y la inclusión de alumnos a punto de egresar en los de proyectos de investigación dirigidos por los docentes-investigadores, con el objetivo secundario de titular a los alumnos.
13. Es vital la adquisición de la maquinaria y equipo correspondiente para los talleres de ingeniería industrial, y del equipamiento de los laboratorios de química de la misma carrera. Así como también la instalación del equipo en los laboratorios de publicidad y mercadotecnia de la carrera en administración.
14. Se propone la creación del departamento de actividades extraescolares y deportivas, para ofrecer una educación integral y Humanista. Así como la creación de los espacios físicos para la práctica de las actividades culturales, extraescolares y deportivas.
15. Se sugiere fomentar entre los directivos, el personal docente, administrativo y de apoyo, el trabajo en equipo, desarrollar la cultura de la calidad y la mejora continua, haciendo énfasis en los beneficios, institucionales e individuales, que se derivan con la práctica de estas actividades así como despertar y desarrollar en los mismos el sentido de pertenencia, responsabilidad y ética .
16. Se propone para reforzar la teoría dada a los alumnos por los profesores, se incrementen las actividades prácticas, las cuales deben de ser para todos los diferentes grados existentes en la institución. Así también se incrementen los concursos internos de creatividad.
17. Divulgar los resultados de esta investigación para que sean utilizados por la Dirección General de Institutos Tecnológicos Descentralizados y

así analicen cada una de las variables usadas en esta investigación y que inciden directamente en la calidad de la educación.

18. Sin duda la presente investigación abrirá más líneas para trabajos posteriores, ya que esta metodología es una contribución al estudio de la calidad en la educación impartida en el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha, se puede extrapolar a todos los Institutos Tecnológicos Descentralizados en el Estado de Michoacán, y a los ubicados a nivel nacional.

BIBLIOGRAFIA

ÁLVAREZ García Isaías: Segundo taller de planeación y evaluación académica, México Dpto. de Desarrollo académico del Instituto Politécnico Nacional.

ANDA Gutiérrez Cuauhtémoc, Administración y Calidad: Edit. Limusa.

ARREVILLAGA López Abigail, Alternativas de mejoramiento cualitativo para el seminario de titulación que se imparte en el centro de estudios científicos y tecnológicos "José María Morelos y Pavón del IPN"

BAENA Paz, Guillermina: Calidad total en la Educación Superior. Ed. Marc. México, 1992. p. 7

BELLO Claudia, ¿Existe la Calidad en la Educación Superior del Siglo XXI?; Universidad Autónoma de Nuevo León.

BOWEN James Hobson R. Peter. Teorías de la educación Pág. 11

CARRIZOSA Segura León Gerardo, Alternativas y desafíos de la educación superior tecnológica en México al inicio del siglo XXI.

CASTAÑEDA, De la Torre, Morán, Lara. Metodología de la Investigación. Universidad de Guadalajara. McGraw Hill, Pág. 179-183

CÉLESTIN Freinet, Parábolas para una Pedagogía Popular; Edit. Fontamara.

CERECEDO Mercado Maria Trinidad, Propuesta de profesionalización para mejorar la calidad de la gestión directiva escolar en los CETIS.

CERVANTES González Manuel Javier, La informática como factor de calidad en la administración de instituciones de educación superior pública, el caso del IPN.

CHADWICK Cliftón “Evaluación Educativa” en programa de especialización. Cuaderno de lectura N° 1 Universidad Pedagógica Nacional
Pág. 5-7

CONSTRUYENDO Oportunidades, Revista de los Institutos Tecnológicos Descentralizados.

DE la ORDEN, Arturo; Calidad y Evaluación de la Enseñanza Universitaria. Participación en el libro “La educación: El antídoto Contra el Subdesarrollo”. Cica Esca, 1998.p.99

DEWEY John, Freedom and Culture, Londres, Allen &Unwin, 1940

DÍAZ Martínez Silvia, Sastre Lárraga Isabel, Martínez Solorio David; La calidad de la educación en México, Monografías. Com. Trabajo N° 1

DOMINGUEZ Quijano Marcela, Evaluación de la calidad en el cumplimiento de las funciones del departamento de sistemas y computación del Instituto Tecnológico de Tlalnepantla.

FROMM Erich, El miedo a la libertad, Pág.17

GUEVARA Gilberto. De Leonardo Patricia. Introducción a la teoría de la educación Pág. 9

HERNÁNDEZ Sampieri Roberto, Metodología de la Investigación; McGrawHill

HESSEN Johan, Teoría del Conocimiento; Editores Mexicanos Unidos S.A.

ÍDEM: pagina 15

IMAI Masaaki, Kaisen La clave de la ventaja competitiva Japonesa; Pág.42

IPN 1993. Segundo taller de planeación académica. Paquete didáctico. México

ISHIKAWA, Kaoru: ¿Qué es el Control Total de la Calidad? Edi. Norma, México, 1988.p. 40

KNOBEL Michele, LANKSHEAR Colin, Tres Enfoques para la Investigación Educativa. UPN Unidad 61 Morelia Michoacán.

LEY orgánica de calidad en la educación. 10 septiembre 2002

MALO Salvador Globalización empleo y desarrollo ponencia presentada en el coloquio educación, producción y desarrollo en la cd. de México Pág., 123 del libro de memorias.

MARQUÉZ Graells Pere, Sobre la Calidad en la Educación; Departamento de Pedagogía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona.

MEDINA Lozano Luís, Métodos de Investigación; Colección DGETI.

MESTAS, Ángel; González, Norma y García, Maria del Carmen (1993)

METODOLOGIA, Caceca 2004

Manual de evaluación, México: SEP. Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica Pág., 20

MUÑOZ I. C.; VillaL, L. y Márquez J., A (1998). Calidad de la educación: políticas instrumentadas en diversos países para mejorarla, México: Universidad Iberoamericana/ Instituto de Fomento e Investigación Educativa, AC/ Fundación Mexicana para la Salud y Fomento Cultural Banamex A.C.

OCDE Documents: Op. Cit. Pág. 15

ORNELAS Carlos, El Sistema Educativo Mexicano: Fondo de Cultura

PAYE Jean Claude, La educación como factor de la productividad articulo publicado en las memorias del coloquio internacional, celebrado en la cd. De México en 1997, Pág.141-143

PERALTA Alemán Gilberto, De la Filosofía de la Calidad al Sistema de Mejora Continua; Editorial Panorama.

PÉREZ Carlota, Retos Científicos y Tecnológicos, Reunión Internacional de Reflexión sobre los nuevos roles de la Educación Superior a nivel Mundial, UNESCO.

PRIETO González Silvia Cruz, "Reprobación en el Cetis N° 143, causas escolares y sociales"

PROGRAMA Institucional de Innovación y Desarrollo del Subsistema de Institutos Tecnológicos Descentralizados 2001-2006

RAMIREZ Mac Naught, Darío E.: ¿Qué se necesita para emprender un sistema de mejoramiento de la calidad? México, 1993. p.44.

RAVAGLIOLI Fabricio, Perfil de la Teoría Moderna de la Educación; Ed Grijalbo

RIVAS Tovar Luís Arturo. ¿Cómo hacer una tesis de maestría? IPN, Taller Abierto, Pág. 272-273

RODRIGUEZ Jacob Enrique, Educación superior tecnológica, circunstancias y prospectiva para una economía globalizada.

ROGER Díaz de Cossío, Una mirada a la educación mexicana pagina ,41

SÁNCHEZ S. Bonifacio, Hernández C; La calidad en la educación en México, trabajo 3. Monografías. Com.

SANTONI Rugiu Antonio, Historia Social de La Educación. Pág.65

SERVITJE S. Roberto. Tres fundamentos de la productividad. Educación, Tecnología y Participación pagina 51

SORIANO Caselín Luís Ignacio, Evaluación de la gestión académica administrativa del CECYT "Cuauhtémoc" del IPN, en función de las normas ISO 9000.

TAMAYO Mario (1996). El proceso de la investigación científica. México: Editorial Limusa Pág. 211

WEIERS Ronald M. (1986) investigación de mercados. México: Prentice Hall Pág. 152

ZEDILLO Ponce de León Ernesto, Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, Poder Ejecutivo Federal, México, Pág. 84

ANEXOS

Anexo 1

Por favor conteste el siguiente cuestionario, subrayando el inciso que usted elija y lo más objetivo posible, ya que este estudio es para evaluar la calidad en el servicio educativo que brinda esta institución, y de antemano agradecemos su colaboración.

Edad-----Sexo Hombre Mujer

Puesto-----

Variable 3 Gestión de la dirección.

1.-Cual es el trato formal que recibe?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

2.-Cual es en nivel de trato informal que usted recibe?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

3.-Cual es el nivel de respeto por su trabajo académico?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

4.-Le llaman la atención en privado?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

5.-Con que frecuencia le han hecho reconocimientos públicos?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

6.- Frecuencia con que hay promociones de personal?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

7.-Con que frecuencia el líder asume con responsabilidad las decisiones tomadas?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

8.-Nivel de comunicación del líder con los integrantes de la institución?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

9.-Nivel de disponibilidad de ofrecer posibilidades de desarrollo y capacitación?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

10.-Habilidad del líder para motivar al personal?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

11.-Nivel de efectividad del líder?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

12.-Nivel de propuestas del personal aceptadas por el líder?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

13.-Nivel de adaptabilidad o flexibilidad del líder?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

14.-Nivel de madurez del líder?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

15.-Frecuencia de una buena distribución de funciones?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

16.-Nivel de ejercicio de autoridad por el líder?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

17.-Existencia entre el personal de sentido en equipo?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

18.-Nivel de identidad institucional?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

19.-Nivel de conciencia de los derechos individuales y colectivos?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

20.-Nivel de satisfacción de pertenecer a la institución?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

21.- Nivel de orgullo de realizar el trabajo?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

22.-Disponibilidad de asistir fuera de horario cuando es necesario?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

23.-Nivel de motivación de origen propio para realizar su trabajo?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

Variable 3.1 Planeación, Coordinación.

24.-Nivel de existencia de metas y objetivos a corto plazo?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

25.-Nivel de existencia de metas y objetivos a mediano plazo?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

26.-Nivel de existencia de metas y objetivos a largo plazo?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

27.- Nivel de conocimiento y consenso de metas y objetivos?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

28.-Nivel de toma de decisiones en forma conjunta?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

29.-Nivel de facilitación de tareas entre departamentos involucrados?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

30.-Nivel de comunicación entre departamentos?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

31.-Nivel de comunicación entre involucrados del departamento?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

32.-Nivel de satisfacción de necesidades con la coordinación de la docencia?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

33.-Nivel de satisfacción de necesidades con la coordinación de vinculación?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

34.-Nivel de satisfacción de necesidades con la coordinación de investigación?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

35.-Nivel de coordinación de las actividades?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

36.-Nivel de coordinación de las actividades de la docencia?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

37.-Nivel de coordinación de las actividades de investigación?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

38.-Nivel de efectividad de coordinación de las actividades de vinculación?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

39.-Nivel de implantación de mecanismos que muestren el logro de las metas u objetivos brindando retroalimentación al personal y a los estudiantes?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

40.-Nivel de realización de estudios destinados a identificar las causas que afectan el rendimiento escolar?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

41.-Nivel de esfuerzos enfocados a la realización de practicas profesionales y a la prestación del servicio social de los alumnos del plantel?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

42.-Nivel de organización y coordinación de proyectos productivos que se desarrollan en el plantel?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

Variable 3.2 Control

43.-Existencia de puntos de control acerca del POA (programa operativo anual)?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

44.-Existencia de puntos de control en actividades de la docencia?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

45.-Existencia de puntos de control en actividades de investigación?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

46.-Existencia de puntos de control en actividades de vinculación?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

47.-Existencia de puntos de control en actividades no docentes?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

48.-Nivel de oportunidad con el control de las actividades?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

49.-Nivel de efectividad del control de las actividades?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

50.-Nivel de promoción de actividades de mejoramiento Científico, Técnico, Docente y Cultural.

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

Por favor conteste el siguiente cuestionario, subrayando el inciso que usted elija y lo más objetivo posible, ya que este estudio es para evaluar la calidad en el servicio educativo que brinda esta institución, y de antemano agradecemos su colaboración.

Edad-----Sexo Hombre Mujer

Carrera que cursa-----Semestre-----

Variable n° 4 Aspectos Pedagógicos (planes de estudio actualizados con contenido teórico y prácticos, didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos).

1.- Nivel de actualización de los planes de estudio y acordes con las necesidades actuales?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

2.-Nivel de conocimiento de los planes de estudio por el personal docente?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

3.-Nivel de contenido practico de los planes de estudio?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

4.-Nivel de practicas propuestas por los profesores?.

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

5.-Nivel de establecimiento de un sistema de aseguramiento de la calidad académica? (material didáctico actualizado y suficiente)

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

6.-Nivel de practicas de laboratorio, centro de computo etc. de los alumnos?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

7.-Nivel de promoción en los estudiantes la creatividad y la capacidad innovadora?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

8.-Nivel de existencia de parámetros y estándares de calidad en el proceso educativo?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

9.-Nivel de estrategias de actualización docente?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

10.-Nivel de uso de los recursos educativos (videos, computadora, video conferencias, conferencias, cañón etc.) en el proceso de enseñanza?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

11.-Nivel de variedad en los métodos de evaluación usados por los docentes?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

12.-Nivel de actualización y competitividad del los sistemas de computo del plantel?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

13.-Nivel de disponibilidad de los centros de computo del plantel para realizar actividades escolares?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

14.-Nivel competitivo del desarrollo tecnológico promovido por la institución?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

15.-Nivel de traducciones de capítulos de libros, artículos etc. Realizadas como apoyo a su labor docente?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

16.-Nivel de organización y divulgación de eventos científicos y tecnológicos en la institución?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

17.-Nivel de actividades de investigación en la institución?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

18.-Nivel de apoyo del personal de la institución en el momento en que lo requieren para el desarrollo de actividades escolares?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

19.-Nivel de disponibilidad de los profesores para dar asesorías a los alumnos?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

20.-Nivel de tiempo suficiente de los profesores para dar asesorías a los alumnos?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

21.-Nivel de asesorías que los profesores dan a los alumnos?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

22.-Nivel de asesorías de los maestros a los alumnos en proyectos de investigación o creatividad?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

23.-Nivel de impulso de la cultura de desarrollo profesional y personal de los directivos del plantel?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

24.-Nivel de impulso de la cultura de desarrollo intelectual y profesional del personal administrativo?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

25.-Nivel de ausentismo de los profesores?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

26.-Nivel educativo que van adquiriendo los alumnos?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

27.-Nivel de satisfacción con los conocimientos adquiridos a lo largo del desarrollo profesional del alumno?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

28.-Nivel de gestión del líder directivo en la mejora de la calidad de la educación en el plantel?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

29.-Nivel de desarrollo de proyectos de vinculación?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

30.-Nivel de oportunidad en la evaluación de las actividades en la institución?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

31.-Nivel de oportunidad de evaluación de las actividades escolares?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

32.-Nivel de oportunidad de evaluación en las actividades de investigación?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

33.-Nivel de efectividad en la coordinación de las actividades?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

34.-Nivel de efectividad en la evaluación en las actividades de docencia?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

35.-Nivel de cumplimiento de los programas impartidos por los docentes?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

36.-Nivel de establecimiento de metas y objetivos?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

37.-Nivel de conocimiento y consenso del personal de las metas y objetivos establecidos?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

38.-Nivel de logro de objetivos establecidos?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

39.- Nivel competitivo de los egresados de la institución?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

40.-Nivel de congruencia de las actividades académicas con los la misión y los objetivos establecidos?

a).- Muy bajo b).-Bajo c).-Mediano d).-Alto f).- Muy alto

Anexo 2

Correlaciones

Esta parte del análisis tiene como finalidad, encontrar la relación existente entre una variable dependiente y varias independientes. En esta investigación se utilizó el paquete estadístico SPSS, para determinar hasta que punto, una variación en una variable afecta a la otra variable; esto se logra a través de la aplicación de la medida de correlación lineal llamada coeficiente de correlación de Pearson.

La interpretación de la correlación es de la manera siguiente:

Menor de .20 -----correlación leve, casi insignificante
De .20 a .40 -----baja correlación, definida pero baja
De .40 a .70 ----- correlación moderada
De .70 a .90 -----correlación marcada, alta
De .90 a 100 -----correlación altísima muy significativa

METODOLOGÍA CACECA

INTRODUCCIÓN

El satisfacer las expectativas de la sociedad con resultados académicos y productos educativos de calidad, se encuentra expresamente o de manera implícita en la misión de las instituciones de educación superior. La autoevaluación y el establecimiento de una estrategia que contemple acciones encaminadas a elevar el nivel académico, será la respuesta inicial adecuada que permita a una institución, aprovechar las oportunidades presentes en su entorno. Son actividades que requieren desarrollar la imaginación para anticipar las posibilidades reales. La evaluación institucional ocupará un lugar preferente en el quehacer de la gestión universitaria y alcanzará el nivel de importancia que desde tiempo atrás ha tenido la planeación, ya que la falta de una evaluación adecuada impide una planeación efectiva. La observación y el punto de vista externo complementan la práctica de la evaluación interna; cuando la institución lo considere oportuno podrá optar por la opinión de un grupo de expertos que le proporcionará información valiosa y podrá acceder al reconocimiento social y el prestigio por haber obtenido la acreditación de una organización reconocida.

MISIÓN

Por medio de la acreditación fortalecer e impulsar los programas académicos en las instituciones de educación superior con calidad y pertinencia académica en el ámbito nacional e internacional

OBJETIVO

Que todas las instituciones de educación superior que imparten las carreras de Contador Público, Administración, Informática y Posgrados, acrediten sus programas académicos en un proceso de mejora continua Su filosofía es de servicio, honestidad e integridad

ACREDITACIÓN EN MÉXICO

La acreditación, en su connotación tanto institucional como individual, implica una búsqueda de reconocimiento social y de prestigio por parte de individuos e instituciones. En este sentido, por procesos de acreditación se han constituido en un requerimiento imperativo. La ANUIES, en su XIV Asamblea General, celebrada en Tepic, 1972, recomendó dar atención al tema de la acreditación, definida como "un sistema de créditos". La acreditación representó un procedimiento encaminado a otorgar reconocimiento a las habilidades y destrezas adquiridas. Actualmente este significado de la acreditación persiste como reconocimiento de grados de estudio y se define como un conjunto de "mecanismos y formas mediante las cuales se obtiene evidencia de que un sujeto posee un saber en determinado campo del conocimiento" (Chapela, 1993, p. 159) Con objeto de precisar los alcances conceptuales de la acreditación es necesario aclarar lo siguiente:

- a) Es un procedimiento cuyo objetivo es registrar el grado de conformidad del objeto analizado, con un conjunto de normas convencionalmente definidas y aceptadas por las contrapartes involucradas: el acreditador y el acreditado
- b) La meta de la acreditación se efectúa en función de los resultados de los diversos procedimientos de verificación utilizados.
- c) La acreditación siempre se realiza ante un organismo especializado y depende, en última instancia, de un juicio externo
- d) La acreditación constituye una constancia de credibilidad En el mismo documento de la ANUIES sobre el proceso de acreditación de las IES se menciona "la acreditación fue adquiriendo mayor relevancia y precisión debido a la creciente preocupación por elevar la calidad académica de las instituciones educativas". De esta manera, se ha emprendido una serie de esfuerzos entre los que cabe destacar: la creación de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES); las acciones de evaluación institucional, promovidos por la CONAEVA; el establecimiento de criterios de clasificación de los programas por parte de CONACYT; y los criterios para otorgar recursos a través del Fondo para la Modernización de la Educación Superior (FOMES)". Otros esfuerzos a realizar, son los emprendidos por los organismos profesionales para la acreditación de los planes y programas académicos como en Ingeniería, Medicina Veterinaria, Contaduría y

Administración. La evaluación a los conocimientos, capacidades y habilidades del profesionista de nivel licenciatura se inicia en 1994, mediante el Centro de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL). Por otro lado, la acreditación ante agencias norteamericanas han sido una opción para algunas instituciones, principalmente de carácter privado. De lo anterior, podemos concluir que las acciones emprendidas son una respuesta a la tendencia de la acreditación externa a las IES, teniendo consecuencias positivas al aumentar su competitividad y elevando el nivel académico de los programas educativos.

LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

La sociedad y el Estado, desde hace algunos años han venido impulsando un cambio en la Educación Superior Mexicana, en donde la evaluación de la calidad y del desempeño son los ejes que guían el desarrollo de las instituciones del sector.

Las IES, por su parte, han fomentado espacios de reflexión en donde los procesos de evaluación interna y externa, la calidad educativa y la competencia por recursos humanos y materiales son temas recurrentes. Las políticas institucionales para su expansión y desarrollo requieren la elaboración de planes que, teniendo como punto de partida el resultado de una evaluación, se dirijan al logro de objetivos explícitos con estrategias definidas.

La evaluación es el punto clave, y es de notar como su concepción y práctica han venido evolucionando. Así, tratando de perfeccionar sus resultados, pasaron de la autoevaluación a la evaluación externa; para ampliar sus alcances incluye cada vez más variables como equidad y pertinencia y contempla la acreditación de programas y la certificación individual en los niveles de licenciatura y posgrado. Su propósito, como mecanismo primordial en la conducción y desarrollo de las IES es la de impulsar la elevación del nivel académico y erradicar la autocomplacencia como estilo de dirección.

Sin embargo, deben señalarse los riesgos que se corren al perseguir la evaluación por sí misma. Uno de ellos es que lleve a la homogeneidad en los planes de estudio y en los sistemas educativos, en la medida en que se base en parámetros rígidos cuyo logro nulifique la innovación en el campo educativo. El otro riesgo se refiere a la imposición de la evaluación y el método por una

agencia externa, que de lugar a un proceso burocrático a cumplir sin que se genere el autoconocimiento de los evaluados del estado del sistema. El uso que se le da a la información que genera la evaluación es también muy importante. Si se busca fomentar el mejoramiento de la calidad, es necesario disponer de la información pertinente, que no restrinja su circulación a niveles superiores, sino que llegue a los diferentes sectores de la comunidad académica y la sociedad, involucrados en el tema.

CONSEJO DE ACREDITACIÓN EN LA ENSEÑANZA DE LA CONTADURÍA Y LA ADMINISTRACIÓN (CACECA)

Después de año y medio de intenso trabajo realizado en diversas reuniones regionales y con la participación de los representantes de las 164 instituciones afiliadas a la ANFECA (Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración, A.C.), se conformaron y consolidaron los indicadores y estándares de calidad que regirán el proceso de autoevaluación de los planes y programas de estudio

de las instituciones de educación superior de contaduría y administración, para su acreditación. Más de un organismo académico internacional solicitó permiso para acreditar a instituciones mexicanas en nuestro territorio, pero la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública (DGP-SEP), en su calidad de representante del Ejecutivo Federal ante los colegios y organizaciones de profesionistas, depositó esta importante actividad en ANFECA, ya que es una asociación seria, con cuarenta y dos años de actividad académica y plenamente identificada con la ideología mexicana. Para desarrollar esta labor, nace dentro de ANFECA, en la XXXVII Asamblea Nacional, celebrada en la Universidad Americana de Acapulco en el mes de junio de 1996, el Consejo de Acreditación de la Enseñanza en Contaduría y Administración (CACECA), organismo encargado de llevar a cabo la acreditación de los programas académicos de las instituciones de educación superior de contaduría y administración. Así CACECA se constituyó como la asociación que asume el compromiso y la responsabilidad de diseñar los procesos formales de la acreditación que den respuesta e imagen ante la sociedad. En la acreditación se reúnen una serie de mecanismos y formas,

mediante las cuales se obtiene la comprobación de que la institución cumple con determinados estándares de calidad académica para impartir estudios superiores en contaduría y administración. Con la entrada en vigor del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, los profesionistas deben prepararse para enfrentar el reto que plantea el libre flujo de servicios; ello comienza desde la formación que reciben en su educación superior.

Después de un análisis de experiencias y situación actual de las instituciones educativas, se conformaron ocho variables de evaluación los cuales forman parte de un programa académico:

1. Profesores
2. Estudiantes
3. Programa de Licenciatura
4. Formación integral
5. Recursos financieros
6. Recursos-Eficiencia
7. Extensión-Investigación
8. Información Adicional

PROCESO DE EVALUACIÓN ACADÉMICA

A. Criterios rectores del proceso de evaluación académica. Es importante realizar el proceso de evaluación académica dentro de ciertos principios de protocolo y procedimientos, ya que permite una relación de confianza entre la institución que busca la acreditación y CACECA.

Uno de los objetivos del proceso de acreditación es que se realice cada actividad alrededor de los elementos importantes de programas y unidades específicos. La buena relación con los directivos de la institución se logra con respeto, confianza, profesionalismo y una actitud de servicio por ambas partes.

Para participar en el proceso deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

a) La acreditación de los programas de Contaduría y Administración es voluntaria. Más afiliadas solicitarán su acreditación si este proceso les proporciona una retroalimentación que les permita superarse continuamente.

- b) El proceso de acreditación fortalece por la diversidad en su formación, experiencias, habilidades y actividades de los participantes para lo cual se recomienda que se haga el trabajo en equipo.
- c) Las personas involucradas en este proceso deben tener en mente que CACECA existe para servir a sus afiliadas y proporcionarles toda la ayuda necesaria para que sus programas académicos sean de calidad y establezcan su proceso de mejora continua, no tienen intereses creados, esta actividad es independiente de sus otras labores.
- d) Los integrantes del proceso lo llevan a cabo con base en un entendimiento profundo de la institución, su misión, objetivo y logros.
- e) Es importante marcar la diferencia entre lo esencial para la acreditación y lo recomendable. Si no se cumple con alguno de los estándares o con varios de ellos debe considerarse que hay varios métodos para su realización.
- f) Las solicitudes para información adicional deben ser claras y específicas. La institución puede proporcionar información importante sobre algún asunto en especial en el informe de autoevaluación previo a la visita de campo y al informe final de la Secretaría Académica. Si algo parece inapropiado o en conflicto con los estándares de calidad, debe comentarse abiertamente con el director de la institución.
- g) El comité evaluador debe aplicar el mismo criterio de exigencia tanto en la evaluación inicial, seguimiento de recomendaciones y en el refrendo.
- h) El trabajo de los evaluadores es muy valioso para el éxito del proceso de acreditación, sin embargo, la Secretaría Académica y la Dirección de CACECA deben revisar el trabajo antes de ratificar el dictamen de acreditación.
- i) La Institución evaluada, recibirá un predictamen, al cual podrá anexar información que considere necesaria para llegar al dictamen final.
- j) La información proporcionada será analizada por la Secretaría Académica de CACECA y de considerar pertinente la integrará al dictamen.
- k) En caso de haber modificaciones al dictamen se les informa a los miembros del comité y una vez analizada hacen la propuesta pertinente.
- l) Cuando se tiene todos los elementos de juicios, se procede a informar a la Institución evaluada como quedo su acreditación. La notificación oficial se hará en la fecha acordada por la institución y CACECA.

B. Determinación de los hechos que fundamentan el diagnóstico. El comité evaluador debe conocer a fondo el informe de autoevaluación para determinar los hechos, entendidos éstos como acciones comprobadas con evidencias. La Secretaría Académica debe determinar antes de la visita de campo la documentación e información necesarias para su revisión y verificar la congruencia de las estrategias de la institución con su misión.

Una vez que la institución recibe la carta de observaciones y sugerencias, la Secretaría Académica se debe poner en contacto con ellos para su discusión. En ese momento se debe precisar que la información adicional requerida debe ser enviada antes de la visita de campo. De existir todavía requerimientos, éstos deberán estar disponibles al momento de la visita. Un aspecto importante de la visita es la verificación de lo asentado en el informe de autoevaluación, con el fin de asegurar que dicho informe se base en la correcta interpretación de los estándares de calidad por parte de la institución.

La Secretaría Académica debe estructurar el programa de actividades de la visita y asignar funciones a cada uno de los evaluadores. De manera que exista un equilibrio entre la recolección y verificación de datos, análisis y síntesis de la información.

C. Conocimiento de la institución La visita de campo permite profundizar el conocimiento de la institución, el marco de referencia y la perspectiva, para formular el dictamen de acreditación. Las juntas, entrevistas e información recabada permiten a la Secretaría Académica emitir un juicio de los procedimientos que se aplican para llevar a cabo los programas académicos y evaluar su calidad.

La visita tiene dos objetivos.

- 1) Conocer mejor a la institución y los servicios que presta. El informe de autoevaluación y otros materiales escritos son el punto de arranque para la visita.
- 2) Probar qué tan congruente es el compromiso de los directivos con la misión de la institución. El logro de estos dos objetivos es básico para emitir el dictamen de acreditación.

D. Análisis del cumplimiento de cada uno de los estándares Una vez que la Secretaría Académica ha asimilado la información relevante, preparada por el comité evaluador con base en lo señalado por la institución, debe evaluar en forma crítica y constructiva el cumplimiento de cada estándar y su consistencia. Especial atención merecen los procedimientos y recursos que sustentan la misión y los resultados esperados, ya que sirven de apoyo para evaluar la efectividad de la institución. Esto requiere del juicio profesional por parte de los evaluadores.

El comité evaluador desarrolla su análisis a nivel micro y macro, con tres propósitos:

- 1) evaluar el cumplimiento de cada estándar;
- 2) determinar cómo las políticas y acciones, en relación con cada estándar, contribuyen al logro y mejora de la calidad en general; y
- 3) evaluar si los procesos facilitan los resultados acordes con la misión y los objetivos. Además se debe realizar una evaluación sumaria y se destacarán los procesos implantados por la institución para asegurar el cumplimiento de los estándares.

E. Evaluación de la mejora continua Para efectos de preparar sus recomendaciones y emitir su dictamen de acreditación, el comité evaluador también evaluará la estructura y los procesos para la mejora continua. El informe de autoevaluación y sus anexos, los estudiantes, profesores, personal administrativo, directivo y otros grupos copartícipes, son las fuentes de información para hacer el diagnóstico de los procesos utilizados por la institución para fortalecer sus planes de estudio, el desarrollo de su cuerpo académico, la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje y de su actividad académica en general. Esos procesos pueden existir específicamente o dentro de la cultura organizacional.

El comité evaluador también debe evaluar los procedimientos utilizados por la institución para mejorar permanentemente sus procesos y aplicar el juicio profesional colectivo para determinar cómo éstos, coadyuvan en la dirección e intensidad de la superación esperada por la institución. Las conclusiones del comité evaluador son revisadas por la Secretaría Académica y se plasman en el informe final sustentando, en forma clara, su dictamen.

F. Evaluación de la calidad en general Cuando el comité evaluador y la Secretaría Académica concluyen la evaluación del cumplimiento de cada estándar, deben determinar si está sustentada la conclusión de que la institución reúne los requisitos de

calidad en general. Esta evaluación es la prueba crítica del juicio profesional colectivo y, junto con la mejora continua, es la base del dictamen de acreditación. Si dicho informe es lo suficientemente claro y detallado, la dirección de CACECA podrá comprenderlo y ratificar expeditamente el dictamen.

G. Dictamen El dictamen a favor o en contra de la acreditación debe ser consistente con el proceso de revisión de los logros de calidad y de los procedimientos para la mejora continua de la unidad dentro del contexto de su misión.

Nótese que, aún cuando la unidad merezca la acreditación, el comité evaluador debe identificar aquellos aspectos que se puedan mejorar. Las opciones de dictamen en caso de acreditación inicial son tres:

a) Dictamen acreditado. El comité evaluador concluye que la institución está cumpliendo con su misión y ha logrado calidad en sus programas académicos y que los procedimientos actuales aseguran la mejora continua.

b) Dictamen no acreditado. Esto indica que la institución tiene deficiencias que no pueden mejorarse en un año de calendario y no permite una opinión favorable sobre la calidad de sus programas académicos. La Secretaría Académica debe establecer claramente por escrito las discrepancias que condujeron a esta conclusión

I. Guía de indicadores y estándares

PROPÓSITOS DE LOS INDICADORES

De manera general los indicadores del modelo de evaluación siguen un enfoque global en la medida que incluyen elementos y datos del programa tales como: insumos proceso, resultados y vinculación con su entorno; en su medición intervienen criterios de eficacia, eficiencia, pertinencia, equidad y trascendencia.

Organización del Programa Académico

Este grupo de indicadores está orientado a verificar el grupo de congruencia de los objetivos educativos y los contenidos del programa, con el perfil del egresado declarado y si éstos son pertinentes con el desarrollo institucional y con el sector productivo de la región. Asimismo pretenden verificar el grado de actualización del programa.

1. Profesores

En este apartado se pretende verificar la cobertura, nivel y equilibrio del plantel. Cobertura en función a la suficiencia del personal de tiempo completo y medio tiempo dedicado a la generación del conocimiento y/o a su aplicación, nivel en cuanto a su grado y equilibrio en lo relativo al número de profesores de asignatura y visitantes. Finalmente se valora la existencia de fórmulas para superación académica del plantel y de mecanismos participativos para la gestión del personal académico.

2. Estudiantes

Los indicadores de este conjunto se dirigen a evaluar la preferencia de los alumnos por el programa así como la eficiencia y eficacia del mismo, medido en función a coeficientes de deserción y de conclusión de estudios. Asimismo se considera la existencia de medidas remediales.

3. Programa de licenciatura Este grupo se complementa con los anteriores para la evaluación de la calidad de los contenidos programáticos, específicamente se busca verificar si los cursos educativos están agrupados y ordenados secuencialmente y si proporcionan el nivel de conocimientos acorde con la base teórica y metodológica de la disciplina y las normas para su aplicación efectiva. Finalmente se requiere verificar la definición en el Plan de estudios, de los requisitos de ingreso, permanencia y egreso de los alumnos, que faciliten la evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.

4. Formación integral

Estos indicadores tienen como propósito considerar la producción y la productividad del plantel en la generación y difusión del conocimiento científico. La promoción de actividades culturales, deportivas, sociales, de investigación, académicas complementarias y cursos adicionales que apoyan la formación integral de los estudiantes.

5. Recursos financieros

Este rubro tiene la finalidad de comprobar si los recursos económicos de la institución, de cualquier fuente, están distribuidos en forma eficiente para cubrir sus necesidades de operación y desarrollo y si las políticas de asignación de estos recursos son las adecuadas.

6. Recursos-eficiencia

Esta parte está dedicada a considerar la existencia de infraestructura y facilidades suficientes y adecuadas para el desarrollo de las actividades académicas.

7. Extensión-Investigación

La existencia de líneas de investigación sólidamente fundamentadas, así como proyectos de investigación con/sin financiamiento externo, son los indicadores que en este apartado ponderan la calidad del programa.

8. Información Adicional

La finalidad de este apartado es conocer la participación del personal administrativo y de apoyo y visualizar el impacto de la carrera hacia todos los elementos que integran el proceso enseñanza aprendizaje dentro de la institución, así como hacia el exterior como son proceso de evaluación de alumnos, egresados, profesores, currículum, administración, entorno e impacto social. Es importante hacer notar que para refrendar la acreditación es necesario cubrir todos los indicadores incluyendo éste último.

REQUISITOS DE LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS

1. La unidad (entendida como sinónimo de facultad, universidad, escuela, división, departamento o similar, responsable de uno varios programas académicos) debe formar parte de una institución autorizada por la SEP o, en caso de ser una institución autónoma, por la máxima autoridad institucional (Consejo Universitario) para otorgar títulos profesionales. Además debe estar afiliada a la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior (ANUIES) o a la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (FIMPES).
2. La unidad debe contar con un presupuesto permanente y con autoridad para otorgar nombramientos a profesores de tiempo completo dentro de un sistema institucional de desarrollo profesional.

3. La institución debe otorgar igual oportunidad de acceso a los alumnos y de empleo al profesorado, y permitir la libertad de cátedra e investigación.
4. En un programa académico interactúan profesorado, alumnado, directivos, planes de estudio, infraestructura, financiamiento y políticas generales para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, la investigación y los servicios a la comunidad.
5. Todos los programas de licenciatura de educación superior por etapa de desarrollo que ofrezca la unidad, deben cumplir con los estándares de calidad que se precisan en este documento para obtener la acreditación de los estudios que imparte la escuela.
6. Todos los programas académicos deben mostrar apego continuo a los estándares de calidad establecidos.
7. Con objeto de ponderar algunos de los estándares aplicables, es necesario atender a la matrícula de los alumnos, por lo que el programa se clasifica de la siguiente manera:
 - Para Licenciatura:
 - a) Pequeño 200 alumnos o menos.
 - b) Mediano 201 a 500 alumnos.
 - c) Grande más de 500 alumnos.
8. Con respecto al ciclo de vida académica de la escuela, en un programa de licenciatura, se consideran las siguientes etapas:
 - a) De inicio: A partir del primer año de su creación y hasta que hayan egresado las tres primeras generaciones.
 - b) De desarrollo: A partir de que hayan egresado las tres primeras generaciones hasta el momento en que se inicien programas de posgrado vinculados con el programa. Esta etapa no debe ir más allá de los quince años tomados a partir del inicio del programa y durante ella deberán desarrollarse proyectos de investigación a nivel licenciatura.
 - c) De consolidación: Cuando ya se hayan iniciado los programas de posgrado o bien existan programas formales de investigación aplicada dentro del programa y que se tengan resultados comprobables.

9. El responsable de coordinar las actividades académicas poseerá el título de licenciatura, según sea el caso, en área afín con los estudios correspondientes.
10. Deben contener elementos y actividades de las funciones sustantivas de una institución de educación superior: docencia, investigación y divulgación del conocimiento. Esta última incluye los servicios a la comunidad, así como educación continua, asesoría y publicaciones, entre otros.
11. Deben consistir en un conjunto de cursos educativos coherentes, agrupados y ordenados secuencialmente que, con un grado razonable de profundidad, proporcionen un nivel de conocimiento en el área, y contener una columna vertebral básica o tronco común de los aspectos que definen a la disciplina como tal. Consecuentemente, debe especificar el desarrollo de habilidades para aplicar el conocimiento en cuestión, e incluir objetivos educacionales congruentes con el perfil del egresado.
12. Deben cumplir con criterios generales en los cuales esté considerada una sólida base teórica de la disciplina, la aplicación de la misma y la metodología del diseño de sistemas de información. Además deben cubrirse aspectos generales de las ciencias sociales y las humanidades, indispensables para la formación integral de todo profesional.
13. Deben satisfacer criterios particulares de acuerdo a necesidades específicas de interpretación de los criterios generales aplicables a una disciplina. Los primeros deben ser de naturaleza más estricta que los segundos.
14. Deben describir en forma clara y concisa su misión, por qué y para qué fueron creados. Además, deben estar elaborados en forma tal que coadyuven al logro de la misión institucional.
15. La institución y la unidad deben contar con una estructura definida, organigramas y funciones claras. Los integrantes de la unidad conocerán sus funciones sin subordinar lo académico a lo administrativo. Con estos instrumentos podrá ser verificada la operación, eficiencia y eficacia institucional.
16. Deben existir cuerpos colegiados en los que participen profesores y/o alumnos, que tengan definida su participación en el quehacer académico y de acuerdo a la relación del programa considerado, conforme a la filosofía y a las políticas de la institución.

17. Deben basarse en un plan de desarrollo explícito, que contenga metas a corto, mediano y largo plazo y que considere aspectos presupuestales y de mejoramiento de la calidad.

18. Uno de los aspectos que debe considerarse para medir los resultados del plan de estudios es el número de egresados y titulados, su relación con el número de los que ingresan y si las actividades que realizan tienen relación con sus estudios.

I. ESTÁNDARES DE CALIDAD DE LOS PROFESORES

1. El total de profesores, su nivel académico, requisitos de ingreso a la escuela, la institución y su desarrollo deben ser resultado de un proceso de planeación.

2. El programa debe tener una política establecida para reclutamiento, selección, formación y consolidación de su personal.

3. Deben desarrollarse programas para los profesores de nuevo ingreso, con el fin de involucrarlos en la dinámica de la institución.

4. Las designaciones de los profesores serán formuladas por los responsables académicos de la escuela, debiendo ser ratificadas por el cuerpo colegiado. Su selección responderá a un examen de oposición, de acuerdo a la legislación institucional.

5. El programa debe mantener registros del grupo de profesores que se encuentren adscritos a él, especificar su tiempo de dedicación y disponer de un currículum actualizado de cada uno de ellos.

6. Las políticas relativas al personal académico deben ser consistentes con la misión y con los objetivos de la unidad y de la institución.

7. El proceso y las decisiones sobre el ingreso y la promoción del personal académico, debe ser reglamentado en tal forma que se cumplan los requisitos de calidad que, como mínimo, se establecen para los profesores. En ellos deben participar organismos integrados por profesores del programa y similares y, de preferencia, algún elemento externo ajeno a la escuela, o bien externo a la institución.

8. Debe contarse con mecanismos de promoción para la participación del personal académico en programas de estímulos externos a la escuela, entidad o bien a la institución.

9. Deben mantenerse en operación mecanismos para la evaluación del profesorado por las siguientes instancias: órganos colegiados, alumnos y otras que se consideren pertinentes.

10. Debe haber programas de estímulo al personal académico, en los cuales uno de los elementos básicos será la evaluación del profesorado. Ésta debe hacerse cumpliendo los aspectos señalados en los puntos 7 y 9 de este apartado.

11. En la asignación de los estímulos deben intervenir órganos colegiados integrados por representantes de la comunidad de reconocido prestigio profesional.

12. Tanto el procedimiento como los resultados de los programas de estímulos deben ser del conocimiento de la comunidad académica.

13. La escuela implantará programas de apoyo para que los profesores participen en organizaciones externas, académicas o profesionales, mediante políticas expresas para precisar si son remuneradas o no.

14. Debe haber programas en operación para la formación y actualización del personal académico que sean conocidos por éste, en los que haya cierto grado de obligaciones de participación, para lo cual se den las facilidades pertinentes. Estos programas deben ser evaluados en forma continua.

15. Deben existir mecanismos para que, mínimo anualmente, se verifique el cumplimiento de las responsabilidades del personal académico en cuanto a sus actividades, tales como las señaladas en el punto 19 de este apartado y debe tenerse información verificable al respecto. Estos resultados servirán para efectos de permanencia, promoción y/o recontractación.

16. Quienes impartan cursos en licenciatura deberán contar con el título profesional, diploma de especialización o grado en el cual imparten clase, y un mínimo de tres años de experiencia profesional después de haber concluido sus estudios de licenciatura.

17. El porcentaje mínimo de profesores de tiempo completo adscrito al programa con varios años de experiencia docente, con publicaciones en revistas de prestigio en el medio profesional y con pertenencia a asociaciones profesionales, será de acuerdo al ciclo de vida académica del programa:

a) Para un programa de inicio 10 %

b) Para un programa en desarrollo 20 %

c) Para un programa consolidado 30 %

18. El total de profesores de tiempo completo debe tener estudios de posgrado o el equivalente de desarrollo y prestigio profesional en el área de su especialidad. El mínimo aceptable es que la tercera parte de ellos los tenga.

19. Las asignaturas de las áreas de concentración deberán ser impartidas por profesores que tengan como mínimo tres años de experiencia en el área correspondiente.

20. Los profesores de tiempo completo deben tener reglamentada su permanencia en la escuela y en la institución de acuerdo a criterios de productividad y eficiencia académica, y no sólo en condiciones tales que se garantice un mínimo de seguridad en su actividad y una remuneración conveniente al desempeño de sus funciones.

21. Del total de horas de un programa (teoría y práctica) por lo menos el 30% debe ser impartido por profesores de tiempo completo.

22. Como mínimo, el 30% del total de grupos de los primeros cursos básicos deben ser impartidos por profesores de tiempo completo.

23. Entre los profesores de tiempo completo adscritos a un programa específico debe haber un mínimo que tenga como especialidad la misma que la del programa, el cual será de acuerdo al tamaño de éste:

a) Pequeño 3 profesores.

b) Mediano 6 profesores.

c) Grande 20% del total de profesores de tiempo completo (sin ser inferior a 6). Este número de profesores de la especialidad puede reducirse en el caso de carreras nuevas.

24. Debe existir un balance entre profesores nuevos y con antigüedad en la escuela, así como en la edad de éstos, dependiendo del ciclo de vida académica del programa.

25. En promedio, el conjunto de profesores de tiempo completo debe tener la siguiente distribución de actividades:

ACTIVIDADES TIEMPO

a) Impartición de clase (obligatorio para todo 6 a 12 hrs. académico de tiempo completo, mínimo 2 y máximo 3 clases).

b) Atención a alumnos (asesoría, dirección de 8 a 14 hrs. tesis, revisión de tareas, corrección de exámenes, etc.).

c) Actualización y superación (preparación de abierto clases, elaboración de material didáctico, etc.).

d) Investigación. abierto e) Participación institucional. abierto 26. Para cualquier nivel del ciclo de vida académica de la carrera, los profesores deben producir material didáctico (casos, prácticas, ejercicios, etc.). En el caso de programas en desarrollo o consolidados, deben tener publicados, o en proceso, libros de texto, de consulta o paquetes de informática aplicada, en una proporción adecuada al número de docentes.

27. Los profesores de tiempo completo deben contar con la infraestructura mínima necesaria para ejercer su función, con objeto de que ésta sea tomada en cuenta para efecto de la evaluación de su labor.

DOCUMENTOS DE SOPORTE DE LOS PROFESORES

- Requisitos de ingreso, reclutamiento, selección, formación y consolidación del personal académico para el nivel de licenciatura

- El desarrollo de programas de capacitación y actualización docente

- Las designaciones, promociones, estímulos, evaluaciones del personal

- Su sistema de control docente

- Los programas de participación externa

- Los programas de evaluación continua

- La participación docente en investigaciones y/o publicaciones

- La asignación del tipo de plaza, total de horas, horas frente a grupo y horas descarga del personal académico

- Elaboración de material didáctico

- Asignación de infraestructura al personal docente

II. ESTÁNDARES DE CALIDAD DE LOS ESTUDIANTES

1. Para que el alumnado que ingresa a la carrera cumpla con un mínimo de requerimientos en cuanto a conocimientos, actitudes y habilidades:

a) Debe existir un perfil del aspirante a ingresar al programa.

b) Debe aplicarse un examen de admisión a los aspirantes a ingresar, que permita que sólo sean aceptados quienes cumplan con el mínimo de conocimientos y habilidades requeridos en el perfil.

c) Sobre los incisos anteriores, debe tenerse información escrita en forma de guía o manual para los aspirantes.

2. Los criterios de selección del alumnado deben estar basados en normas mínimas de calidad y estar explicitados.

3. Dentro de los reglamentos de los alumnos debe estar considerado:

a) La limitación en el número de oportunidades de acreditar una asignatura sea por inscripción, por exámenes extraordinarios o de otro tipo.

b) El número de exámenes extraordinarios o similares a lo largo de los estudios.

c) El número máximo de años, semestres o períodos escolares en que el estudiante pueda terminar de cubrir los créditos del programa. Puede distinguirse si son alumnos de tiempo completo o parcial.

4. Las políticas de selección de los aspirantes de nuevo ingreso deben ser consistentes con la misión de la institución.

5. Debe reglamentarse el proceso de servicio social y de titulación tanto en requisitos como en procedimientos.

6 Debe contarse con estadísticas de egresados, titulados o graduados. Si el porcentaje promedio de titulados con respecto a los egresados es bajo, debe haber programas específicos destinados a incrementarlo.

7. En los casos en que el proceso de obtención del título o diploma considere la presentación de algún tipo de trabajo escrito, deben existir criterios mínimos para garantizar la calidad y originalidad de éstos.

8. Es recomendable que el programa estimule la presentación de trabajos de investigación para la titulación o graduación.

9. La calidad en el desempeño del estudiante durante su permanencia en el programa debe considerarse mediante exámenes, tareas, problemas que se le den a resolver, prácticas, trabajos especiales, así como de sus habilidades en comunicación oral y escrita, y en el uso de la herramienta de cómputo. Estadísticas del tiempo en que el alumno cursó la carrera, los promedios de calificaciones, el número y las asignaturas con mayor índice de reprobación. Es recomendable que se estimule al alumno para que a lo largo de su vida profesional se mantenga actualizado en el conocimiento de su campo.

10. Todo programa debe considerar, por lo menos, un sistema de estímulos y reconocimiento a la calidad académica de los alumnos a lo largo de sus estudios, que sea efectivo y conocido por la comunidad académica.

11. La eficiencia del proceso educativo debe analizarse a través del flujo de los alumnos en los diferentes semestres o cualquier otro tipo de período escolar que se considere dentro del programa, tomando en cuenta los índices de deserción, para lo cual deben tenerse estadísticas confiables.

12. Debe considerarse también la eficiencia terminal tomando en cuenta el número de alumnos que egresa con respecto al que ingresa.

13. El número de alumnos por profesor de tiempo completo no debe exceder de 75 por curso.

14. El tamaño de los grupos no debe superar a los 50 alumnos y no debe ser inferior a 10.

15. Es recomendable que los alumnos de licenciatura sean de tiempo completo, al menos durante los dos primeros años del inicio del programa. Debe considerarse la existencia de becas que soporten esta situación y que la jornada de trabajo, en su caso, no sea de tiempo completo.

16. Deben considerarse elementos de apoyo como tutoría, asesoría, orientación profesional, material bibliográfico especializado y otros similares como registros y trámites académicos de los alumnos, como mínimo uno para programas pequeños de inicio y tres para los otros tamaños de los programas.

17. En programas medianos y grandes debe existir un organismo de servicios escolares con dependencia directa del programa o de la unidad en la que se encuentra éste, además del general con que cuente la institución.

18. Es recomendable que el programa considere por lo menos un mecanismo por el cual se tenga relación con el medio familiar del alumno, en el cual se dé información del desempeño de éste en el programa, o bien se establezca un vínculo de comunicación continuo.

DOCUMENTOS DE SOPORTE DE LOS ESTUDIANTES

-El mínimo de requerimientos en cuanto a conocimientos y habilidades, según el perfil del aspirante, aplicando un examen de admisión, así como guías para la presentación de los exámenes.

-Criterios de admisión y selección.

-La obligatoriedad de cursos propedéuticos.

-El Reglamento de alumnos, el cual debe contener:

- a) Límite de las oportunidades para acreditar las asignaturas.
- b) El número de exámenes extraordinarios.
- c) Período máximo de años, semestres para cubrir los créditos del programa correspondiente.

-El proceso de titulación y servicio social.

-Las estadísticas de egresados y titulados, así como los programas de fomento a la titulación por generación (mínimo tres anteriores de la que se evalúa).

-Criterios mínimos para garantizar la calidad y originalidad de los trabajos escritos para obtener título. Es recomendable la estimulación de trabajos escritos para obtener título.

-Calidad del desempeño mediante exámenes, tareas, problemas, prácticas, trabajos y reportes, así como la habilidad en la comunicación oral y escrita y en el uso de la herramienta de computo. Los exámenes deben cubrir como mínimo el 90% de los temas analíticos de los programas.

-El sistema de estímulos y reconocimientos a la calidad académica de los alumnos.

-El índice de deserción para efectos de la medición de la eficiencia del proceso educativo.

-Eficiencia terminal.

-Los alumnos por maestro de tiempo completo (no debe ser superior a 75).

-El tamaño de los grupos no debe ser mayor a 50 ni menor a 10.

-Es recomendable que los alumnos lo sean de tiempo completo.

-Elementos de apoyo; tutorías, asesoría, material bibliográfico, internet, bases de información, además de otros que estén considerados institucionalmente.

-La relación con la familia de los alumnos.

III. ESTÁNDARES DE CALIDAD DEL PROGRAMA DE LICENCIATURA

1. El personal académico y los directivos académicos de la unidad determinarán las políticas y estrategias relacionadas con los planes de estudio, apegándose a la normatividad institucional y a la demanda del mercado de trabajo.

2. Las asignaturas que se ofrecen de otras disciplinas deben ser aprobadas por los profesores y los directivos académicos de la licenciatura.

3. Para efectos de planes de estudio, crédito es la unidad de medida y puntuación de cada asignatura o actividad académica y se computará de la siguiente forma:

a) En las clases teóricas, seminarios y otras actividades que impliquen estudio o trabajo adicional, una hora de clase-semana-semester corresponde a dos créditos.

b) En las actividades que no involucran estudio o trabajo adicional del alumno, por ejemplo talleres y laboratorios, una hora semana-semester corresponde un crédito.

c) Esta asignación de créditos será con base en la duración mínima del semestre que es de quince semanas de actividad académica.

d) El valor en créditos de actividades, de trabajos y de investigación, seminarios de titulación y otros similares que formen parte del plan de estudios y se realicen bajo supervisión autorizada, se computará globalmente en el propio plan de estudios, según su intensidad y duración.

e) Los cursos propedéuticos no tendrán valor en créditos.

4. Los planes de estudio deben proporcionar a los alumnos:

a) El marco de referencia de la disciplina.

b) Los conocimientos para generar y utilizar creativamente la información para la toma de decisiones.

c) Los conocimientos sobre el ambiente económico, político y social, nacional e internacional.

d) Actitudes propias de la profesión, dentro de los más altos valores éticos, sociales y culturales.

e) Las habilidades para comunicarse correctamente en forma verbal y escrita, en español e inglés.

f) Las habilidades para utilizar la computadora y trabajar en grupos multidisciplinarios.

Además deben desarrollar el pensamiento crítico y analítico del educando que le permita iniciar y evaluar los cambios en la teoría y la práctica de su disciplina.

5. El plan de estudios incluirá:

a) Fundamentación

b) Perfiles de ingreso y egreso

- c) Requisitos de ingreso.
 - d) Requisitos de egreso.
 - e) Actividades académicas, es decir, asignaturas, talleres y laboratorios que lo integren.
 - f) Criterios de reconocimiento, acreditación, equivalencia y revalidación.
 - g) Mecanismos de evaluación del plan. Estos elementos deben ser del conocimiento del alumno al momento de incorporarse y durante el desarrollo del programa.
6. Los conocimientos deben estructurarse en forma coherente, gradual y lógica y deben incluir aspectos teóricos y prácticos.
 7. Deben tomarse en cuenta los requisitos de cada curso que sean necesarios a través de esquemas de seriación sencillos, pero suficientes para garantizar la continuidad en el aprendizaje.
 8. Debe tenerse flexibilidad por medio de asignaturas optativas para considerar los intereses particulares del estudiante. El porcentaje de éstas variará entre un 5 y un 15% del total de créditos del programa.
 9. La institución no revalidará más del 40% de los créditos que conforman el plan de estudios que corresponda. Además, no se revalidarán certificados completos de estudio para el único fin de expedir el título o diploma correspondiente.
 10. Las asignaturas de los planes de estudio de licenciatura incluirán contenidos sobre ética profesional, ecología, contexto internacional, calidad, impacto de los factores económicos, políticos, sociales, legales, ambientales, tecnológicos y desarrollo humano.
Estos aspectos también pueden abordarse mediante asignaturas específicas que identifiquen plenamente la perspectiva de que se trate.
 11. Debe explicitarse un grado de dominio del idioma inglés que permita al alumno comunicarse profesionalmente, en forma oral y escrita.
 12. Los programas de cada una de las asignaturas incluirán, entre otros elementos, los siguientes:
 - a) Objetivo general.
 - b) Objetivos específicos de cada unidad.
 - c) Objetivos específicos de cada tema.
 - d) Objetivos específicos de cada subtema

e) Contenidos o temática.

f) Modalidades que se emplearán para la instrucción (exposición del profesor, discusión grupal, práctica profesional, análisis de casos, taller, desarrollo experimental, etc.).

g) Perfil profesiográfico del docente.

h) Sugerencias de evaluación del aprendizaje (donde se mencionara el porcentaje de cada actividad de evaluación)

i) Bibliografía (básica y complementaria).

13. Los contenidos de los cursos de la carrera deben estar desarrollados y explicitados, difundirse a la comunidad académica y, de ser posible, al exterior de la institución.

14. Deben incluirse talleres o seminarios que sirvan para vincular la teoría con la práctica.

15. Los planes deben ser integrales y con una secuencia apropiada que implique un mínimo de 350 créditos, repartidos en 50 asignaturas.

16. Su propósito es formar generalistas, siguiendo muy de cerca las aportaciones más recientes en el desarrollo académico, básico y avanzado de la ciencia Contable y Administrativa, cuando menos en las siguientes

Áreas:

Contaduría:

Finanzas

Auditoria

Fiscal

Costos de la Tecnología

Sistemas de Información Contable

Contabilidad gubernamental y no lucrativa

Contabilidad financiera

Contabilidad Administrativa

Administración:

Administración Internacional

Mercadotecnia

Producción y Administración

Finanzas

Personal

Administración Estratégica

Auditoria Administrativa

Recursos Humanos

Informática:

Ciencias de la informática

Sistemas de Información

Programación

Ingeniería de Software

Sistemas Operativos

Bases de Datos

Redes

Idiomas

Negocios Internacionales:

Economía Internacional

Geografía (Mercados Internacionales)

Administración y Logística internacional

Comercialización Internacional

Legislación Nacional e Internacional

Comercio Exterior

Matemáticas

Informática

Comercio Internacional:

Economía Internacional

Geografía (Mercados Internacionales)

Administración y Logística internacional

Comercialización Internacional

Legislación Nacional e Internacional

Comercio Internacional

Ética

Idiomas

Mercadotecnia

Administración

Planeación

Evaluación
Mercadotecnia
Humanidades
Informática
Matemáticas
Idiomas
Administración de Empresas Turísticas
Administración
Contabilidad
Finanzas
Mercadotecnia
Hotelería
Patrimonio Turístico
Agencia de Viajes
Idiomas
Contaduría Pública y Finanzas.
Finanzas
Auditoria
Fiscal
Costos de la Tecnología
Sistemas de Información Contable
Contabilidad gubernamental y no
lucrativa
Contabilidad Financiera
Contabilidad Administrativa
Administración Financiera.
Finanzas
Auditoria
Fiscal
Costos de la Tecnología
Sistemas de Información
Contable
Contabilidad gubernamental y
no lucrativa

18. En los programas medianos o grandes, es necesario que, cuando haya varios grupos del mismo curso, se tengan establecidos exámenes departamentales.

19. Los exámenes deberán cubrir cuando menos un 90% de los temas de los programas analíticos de los cursos.

20. Debe desarrollarse una actitud de éxito y un sentido de orgullo y responsabilidad profesional.

21. Debe incluirse el estudio de la profesión organizada en el ámbito nacional e internacional y de sus respectivos preceptos éticos. Se estudiará también la función y el papel de la disciplina y las respectivas responsabilidades sociales y el servicio profesional.

22. En los programas de las asignaturas técnicas y prácticas deberán estar consideradas las actividades de fomento a la creatividad o bien deberán existir programas específicos en esta línea.

23. Debe posibilitarse el desarrollo específico del estudiante por medio de un área de concentración compuesta por asignaturas optativas.

24. Deberán tenerse programas específicos de investigación en licenciatura en los que participen profesores y alumnos, o vinculados con los programas de investigación de posgrado cuando los haya.

25. El uso de la herramienta computacional será como mínimo de cuatro horas por semana por estudiante, durante el desarrollo del programa.

26. Los procedimientos didácticos sugeridos para cada asignatura deben propiciar la participación del alumno individualmente y en equipo, la utilización del equipo de cómputo y la investigación.

27. Debe considerarse un mínimo de actividades de vinculación con el sector productivo debidamente programadas para que no interfieran con las otras actividades, tales como visitas técnicas, estancias y prácticas en industrias, programas de desarrollo tecnológico y otros similares, así como otras de carácter social que se derivan del propósito de la carrera.

28. Debe incluirse el estudio de los métodos y técnicas de investigación propios de la disciplina que preparen al alumno para reconocer y contribuir a la solución de los problemas que surgen en la práctica profesional.

29. Los estudiantes deben recibir orientación y tutoría suficientes para apoyarlos en sus decisiones académicas, así como ayuda en el proceso de selección de empleo.

30. El plan de estudios debe sujetarse a revisiones de acuerdo a las siguientes consideraciones:

a) Como mínimo una revisión general cada tres años

b) Reformar el contenido por áreas en forma permanente En estas revisiones deben intervenir los cuerpos colegiados y tomarse en cuenta los requerimientos externos para la disciplina, dejando constancia de las modificaciones que se propongan y las que se implanten.

31. El cumplimiento del plan de estudios debe verificarse mediante diversos mecanismos, conforme a las normas institucionales.

32. Deben tenerse instancias que sean las responsables de promover, establecer, negociar y hacer el seguimiento de los programas de vinculación con los sectores social y productivo, y con centros de investigación afines.

DOCUMENTOS DE SOPORTE DEL PROGRAMA DE LICENCIATURA.

-Las políticas y estrategias relacionadas con los planes de estudio las determinarán el personal académico y los directivos académicos.

-Como las asignaturas de otras disciplinas son aprobadas por los profesores.

-La distribución y total de créditos

-Como se desarrolla el pensamiento crítico y analítico del educando en los programas.

-Cual es la estrategia de la difusión de la estructura de los planes de estudio.

-Metodología que se aplica para estructurar los programas en forma coherente, gradual y lógica.

-Los esquemas de seriación para los cursos.

-El análisis de los porcentajes de materias optativas (será del 5% al 15% de total de créditos del programa).

-Instrumento de revalidación el cual no debe contemplar más de 40% de los créditos de los planes de estudio.

-Asignaturas sobre ética, ecología, contexto internacional, calidad, impacto de los factores económicos, políticos, sociales, legales, ambientales y tecnológicos.

-El grado de dominio del idioma inglés que permita la comunicación profesional en forma verbal y escrita.

-Los programas deben incluir:

Objetivo general.

Objetivos específicos de cada unidad.

Objetivos particulares de tema

Objetivos particulares de subtema

Contenido temático.

Bibliografía (básica y complementaria).

Modalidades de instrucción.

Perfil del docente.

Sugerencias para la evaluación (señalando los porcentajes de cada actividad).

-Los contenidos deben estar desarrollados y explicitados, así como difundidos.

-Deben incluirse talleres que sirvan para vincular la teoría con la práctica.

-Los programas deben ser integrales y con secuencia apropiada, cubriendo un mínimo de 350 créditos repartidos en 50 asignaturas.

-Debe incluir trabajo académico básico y avanzado en cuando menos 5 áreas.

Contaduría:

Finanzas

Auditoría

Fiscal

Costos de la Tecnología

Sistemas de Información Contable

Contabilidad gubernamental y no lucrativa

Contabilidad financiera

Contabilidad Administrativa

Administración:

Administración Internacional

Mercadotecnia

Producción y Administración

Finanzas

Personal

Administración Estratégica

Auditoria Administrativa

Recursos Humanos

Informática:

Ciencias de la informática

Sistemas de Información

Programación

Ingeniería de Software

Sistemas Operativos

Bases de Datos

Redes

Idiomas

Negocios Internacionales:

Economía Internacional

Geografía (Mercados Internacionales)

Administración y Logística internacional

Comercialización Internacional

Legislación Nacional e Internacional

Comercio Exterior

Matemáticas

Informática

Comercio Internacional:

Economía Internacional

Geografía (Mercados Internacionales)

Administración y Logística internacional

Comercialización Internacional

Legislación Nacional e Internacional

Comercio Internacional

Ética

Idiomas

Mercadotecnia

Administración

Planeación
Evaluación
Mercadotecnia
Humanidades
Informática
Matemáticas
Idiomas
Administración de Empresas Turísticas
Administración
Contabilidad
Finanzas
Mercadotecnia
Hotelería
Patrimonio Turístico
Agencia de Viajes
Idiomas
Contaduría Pública y Finanzas.
Finanzas
Auditoria
Fiscal
Costos de la Tecnología
Sistemas de Información Contable
Contabilidad gubernamental y no lucrativa
Contabilidad Financiera
Contabilidad Administrativa
Contaduría Pública y Finanzas.
Finanzas
Auditoria
Fiscal
Costos de la Tecnología
Sistemas de Información Contable
Contabilidad gubernamental y no lucrativa
Contabilidad Financiera
Contabilidad Administrativa

- El fomento de actitudes de éxito, sentido de orgullo y responsabilidad profesional.
- El estudio de la profesión organizada en el ámbito nacional e internacional, la ética, la función y la disciplina, las responsabilidades sociales y de servicio de la profesión.
- Las actividades de fomento a la creatividad en las asignaturas prácticas y técnicas.
- Debe posibilitar el desarrollo específico del estudiante por medio de áreas de concentración compuesto por asignaturas optativas.
- Los programas específicos de investigación a nivel licenciatura, con la participación de alumnos y maestros.
- Los procedimientos didácticos deben propiciar la participación del alumno, individualmente y en equipo, así como el uso de computadoras y de métodos de investigación.
- Las actividades de vinculación con el sector productivo, tales como visitas, prácticas, estancias entre otras.
- El estudio de métodos y técnicas de investigación propias de la disciplina.
- Orientación y tutoría suficiente para apoyo en decisiones académicas y selección de empleo.
- El uso de la herramienta computacional un mínimo de 4 horas por semana por estudiante durante el transcurso de los estudios.
- Debe existir instancias que promuevan, establezcan, negocien y hagan el seguimiento de los programas de vinculación con los sectores social y productivo y con centros de investigación afines.
- El uso de múltiples métodos de enseñanza (técnicas) en los programas.
- La medición del grado de aprendizaje de los alumnos.

IV. ESTÁNDARES DE CALIDAD PARA LA FORMACIÓN INTEGRAL

- 1.-Los contenidos mínimos deben combinarse con actividades académicas complementarias, como son: mesas redondas, foros, conferencias, cursos, simposiums, etc., con objeto de apoyar a la preparación integral del estudiante.
- 2.-Deben implementarse programas de actividades deportivas y culturales, indispensables para la formación de los estudiantes.

DOCUMENTOS DE SOPORTE PARA LA FORMACIÓN INTEGRAL

- El programa de servicio social

- Informes de los alumnos en servicio social, donde lo realizan y cuando se termina
- Las actividades culturales cuantos y quienes participan y en que tipo de talleres
- Las actividades deportivas cuantos y quienes participan y en que tipo de talleres
- En congresos seminarios que apoyen el currículo, cuantos y quienes participan
- Cómo se diseño el programa de desarrollo empresarial y quienes participan
- El programa de eventos académico-científico y cuantos alumnos participan en él
- Los cuerpos colegiados que pertenecen a la institución

V. REQUISITOS DEL PROGRAMA DE RECURSOS FINANCIEROS

1. Debe existir un programa destinado a obtener financiamientos independientes a los directamente asignados a la institución.
2. El programa debe tener políticas para definir el destino de los recursos, gastos de operación y de inversiones, ya sean para nuevos equipos o para sustitución de éstos.
3. Cuando en la institución exista una política definida para la asignación del presupuesto, el programa debe hacer un análisis de ésta y ver si es congruente con sus necesidades; en el caso que no lo sea, debe elaborarse un modelo adecuado a ello que considere, entre otras cosas, salarios, mejoras al personal académico, gastos de operación, programa de inversiones en compra de nuevos equipos y sustitución de los que se tenga, así como posibles ampliaciones a la planta física.
4. El programa tendrá explicitado un plan presupuestal acorde a sus necesidades de operación y planes de desarrollo.
5. Deben existir criterios establecidos para la determinación de gastos de mantenimiento y operación de laboratorios de cómputo y talleres.

DOCUMENTOS DE SOPORTE DE RECURSOS FINANCIEROS

- Debe documentar programa de financiamiento/inversión independiente al institucional, pero apegado a las normas generales.
- Debe documentar los criterios establecidos para determinar gastos de mantenimiento y operación de laboratorios de cómputo y talleres.

- La eficiencia de su proceso financiero y contable
- La asignación de recursos financieros a las actividades académicas en base a que se determinan
- Cómo determina que los presupuestos soportan la operación del programa
- Los programas de largo plazo que consideran para su diseño
- Los apoyos del sector productivo como son canalizados

VI. ESTÁNDARES DE CALIDAD DE LOS RECURSOS-EFICIENCIA

1. Las bibliotecas de carácter general y las específicas que den servicio a los programas que se evalúen, deberán cumplir con las normas de la Asociación de Bibliotecarios de Instituciones de Enseñanza Superior y de Investigación (ABIESI) en sus puntos fundamentales.

En cuanto a los libros en existencia, es importante tomar en cuenta que el número absoluto de volúmenes no es la base de una buena biblioteca, sino la adecuada selección de los mismos:

- a) Un mínimo de cinco títulos diferentes adecuadamente seleccionados (calidad y actualidad) por cada asignatura impartida en el programa, incluidos los señalados en los planes de estudio.
- b) Un mínimo de 10 suscripciones a publicaciones periódicas básicas del área de especialidad y de ciencias.
- c) La existencia de una colección de obras de consultas útiles, formada por un mínimo de diccionarios especiales, estadísticas, etc.
- d) Un mínimo de ejemplares de un mismo título adecuado a la población estudiantil del plantel.
- e) El acervo deberá estar sujeto a una renovación permanente así como las suscripciones a las revistas deberán ser mantenidas.

1. Deberá contar con instalaciones apropiadas para la biblioteca, ubicadas lo más cercano posible a las instalaciones donde se realizan las actividades académicas y con espacios para la lectura e investigación, suficientes para acomodar simultáneamente, como mínimo, 10%

2. del alumnado, así como locales adecuados para la prestación de otros servicios como cubículos para grupos de estudio, lugar para exposiciones, etc.

3. Deberá llevar registros actualizados de los servicios prestados, entre ellos, el número de usuarios atendidos y, de ser posible, el tipo de servicios que emplean.

4. Se recomienda el sistema de estantería abierta sobre el acervo controlado.

5. En el proceso de selección del material bibliográfico deberá participar el personal académico.

EQUIPO DE CÓMPUTO.

6. Los programas deben tener a su disposición, dentro de las instalaciones de la escuela, el equipo de cómputo suficiente para su personal académico y alumnos, con características tales que permitan realizar procesadores de palabras, aplicaciones, hojas de cálculo, bases de datos y comunicaciones.

7. Deben tener facilidades de acceso al uso de equipo y manuales, horarios amplios y flexibles para atender la demanda, así como personal de soporte capacitado. También deben contar con un buen mantenimiento.

8. Es necesario llevar registros del uso de equipo de cómputo para determinar índices de utilización.

9. Dependiendo del tamaño del programa y de las actividades de investigación o desarrollo de proyectos específicos, es conveniente que se disponga de redes de computadoras con software adecuado para las aplicaciones más comunes en dicho programa.

10. Se considera que, como mínimo, debe haber una terminal por cada 2 profesores de tiempo completo en el programa, y debe existir un número máximo de 10 estudiantes por terminal o computadora personal.

PLANTA FÍSICA.

11. Las aulas deben disponer del número de metros cuadrados suficientes para cada alumno, en función de la capacidad que se les asigna (mínimo

1.2 por alumno), además de tener las condiciones adecuadas de iluminación, ventilación, temperatura, aislamiento del ruido y mobiliario adecuado e instalaciones para medios audiovisuales.

12. El número de aulas será el suficiente para atender la impartición de cursos que se programen en cada período escolar y deberán tenerse índices de huso horario con objeto de buscar la optimización de los espacios físicos.

13. Para los profesores de tiempo completo y de medio tiempo, debe haber disponibilidad de cubículos individuales o grupales. Para profesores por hora es

recomendable que exista un lugar apropiado en el que puedan desarrollar labores de asesoría y preparación de material.

14. Deben existir espacios físicos destinados a las prácticas de los alumnos (laboratorios de enseñanza), en donde se tenga una adecuada distribución y servicios indispensables para los equipos de que se disponga, así como la disponibilidad de áreas para montaje e instalación de proyectos que se tengan establecidos.

15. Debe existir un mínimo de instalaciones para fomento de la vida académica, deportiva y cultural, de acuerdo al carácter general o particular que tenga la institución en sus programas.

DOCUMENTOS SOPORTE DE LOS RECURSOS-EFICIENCIA

. Biblioteca

-Documentar la existencia de biblioteca general y específica por licenciatura. (Norma ABIESIS).

-El total de volúmenes.

-La instalación apropiada de la biblioteca.

-El servicio de la biblioteca.

-El sistema de estantería abierta.

-El proceso de material bibliográfico.

. Equipo de cómputo

-La planta informática.

-La operación de las salas de cómputo.

- Índices de utilización.

-Las redes de cómputo.

-La existencia de equipo de cómputo para profesores de tiempo completo.

. Planta física

-La situación física de las aulas dedicadas al Programa Académico.

-La existencia de cubículos o áreas para profesores de tiempo completo.

-La existencia de laboratorios.

-Las instalaciones de vida académica, deportiva y cultural.

VII. REQUISITOS DE LOS PROGRAMAS DE EXTENSIÓN-INVESTIGACIÓN

1. La unidad donde esté adscrito un programa de investigación debe considerar:

Personal académico de carrera. Un mínimo de dos personas con grado de doctor y tres con maestría, que sean de la especialidad del programa.

a) Infraestructura suficiente en cuanto a espacios y equipos.

b) Una política institucional que fije claramente las líneas de investigación y su normatividad.

2. Un programa de investigación debe contar con:

a) Líneas de investigación definidas, agrupadas en proyectos de investigación con un responsable asignado y líderes que tengan los grados académicos pertinentes.

b) Normatividad expresa y aprobada para el desarrollo de los programas.

c) Personal de apoyo suficiente en función del tamaño e importancia de cada proyecto.

3. La pertinencia de un programa de investigación en cuanto a su

Contribución al desarrollo y aplicación del conocimiento del área y al desarrollo social del entorno.

DOCUMENTOS SOPORTE DE LOS PROGRAMAS DE EXTENSIÓN- INVESTIGACIÓN

-Participación en programas de investigación

-Líneas de investigación establecidas en la institución

-Personal con Grado de Maestría y Doctorado

-Responsables por proyecto

-Lo proyectos cómo están relacionados con el currículo

-Las políticas de asignación de recursos a la investigación

-Debe propiciarse la integración con maestros con programas de investigación.

-Implementar programas de vinculación académica con el sector productivo, social y centros de investigación.

-Normatividad

VIII. INFORMACIÓN ADICIONAL

1.- El personal de administrativo y de apoyo son los adecuados para realizar la actividad administrativa de la unidad.

2. Los lineamientos de evaluación para alumnos, egresados, currículum, profesores y administración deberán ser los adecuados, considerando su participación en el proceso enseñanza aprendizaje.

3. Los lineamientos de evaluación también deben considerar el impacto social y en el entorno para determinar la eficacia y eficiencia del plan y los programas académicos vigentes.

4. Los períodos de realización de estas evaluaciones deberán contemplar fin de cursos, modificaciones al plan y programas de estudio y otros aspectos que la institución considere representativos.

INFORMACIÓN ADICIONAL

-Documentación referente al personal administrativo y de apoyo -Programa de cursos de actualización y capacitación para el personal administrativo y de apoyo

- Programas de seguimiento de egresados.

-Programas de vinculación con la comunidad.

-Participación externa en las revisiones de la currícula.

VARIABLE

(Área a evaluar)

ESCALA DE VALORES

1.-Profesores 200

a) Hasta 700 puntos

2.-Estudiantes 240

NO ACREDITADO

3.-Programa de Licenciatura 136

4.-Formación integral 105

5.-Recursos financieros 102

6.-Recursos-eficiencia 97

7.-Extensión-investigación 75

8.-Información adicional 45

b) De 701 a 1000 puntos ACREDITADO

TOTAL 1000

J. Comité de evaluación académica

GENERALIDADES

El comité evaluador interactúa entre la institución, la Secretaría Académica y la dirección de CACECA. Su responsabilidad primordial es emitir un dictamen de acreditación de la institución con base en su juicio sobre la calidad de los programas académicos. Además, el comité evaluador debe entender la misión

de la institución tal y como está descrita en el informe de autoevaluación. El número de evaluadores será dependiendo del tamaño de la institución visitada, el número y tipo de los programas que ofrece. Los evaluadores deben ser ampliamente reconocidos profesional y académicamente, estar capacitados en la interpretación de los estándares de CACECA y actuar éticamente durante todo el proceso.

El perfil que se propone para el evaluador deberá ser el siguiente:

1. Licenciatura en Contaduría Pública, Administración de Empresas o Pedagogía (o carrera afín) de preferencia con estudios de posgrado
2. experiencia profesional mínima de 3 años
3. experiencia académica mínima de 5 años
4. experiencia académica en puestos directivos mínima de 2 años
5. profesor de carrera (de medio tiempo a tiempo completo)
6. prestigio académico
7. habilidad para el manejo de relaciones interpersonales
8. capacidad de análisis y síntesis
9. objetividad en la emisión de juicios
10. disposición y conocimiento general en los procesos de acreditación
11. haber cubierto el Curso – Taller Formación de Evaluadores de Programas Académicos CACECA
12. compromiso de dos años de participación

El comité evaluador debe efectuar una revisión minuciosa del informe de autoevaluación antes de revisar la visita de campo. Es muy importante que conozcan bien el informe de autoevaluación, puesto que éste permite:

- a) conocer a la institución y comprender su misión;
- b) identificar los aspectos a discutir durante la visita de campo;
- c) solicitar la información adicional necesaria para aclarar aspectos que serán considerados durante la visita;
- d) asegurar la consistencia en la evaluación de la institución, en relación con su misión y los estándares de CACECA; y
- e) sentar las bases que conduzcan a las recomendaciones para la mejora continua.

El comité evaluador conocerá en detalle a la institución sólo en términos cualitativos, ya que para desarrollar su labor se comunica con los grupos

principales: administrativos, profesores y alumnos. El comité evaluador juega un papel muy importante al informar a la Secretaría Académica su percepción cualitativa de la institución. El comité evaluador puede y debe apoyar con una buena planeación del proceso de revisión; sin embargo, su obligación más importante es evaluar de manera constructiva el compromiso de la institución con la mejora continua de la calidad para el logro de sus objetivos y su misión.

RESPONSABILIDADES DEL PRESIDENTE, EL SECRETARIO ACADÉMICO Y EL COMITÉ EVALUADOR DE CACECA.

Deben coordinar y concluir las siguientes actividades durante el proceso de evaluación

a) Antes de la visita

1. El Presidente concertará una reunión para distribuir a la Secretaría Académica y a cada miembro del comité evaluador un juego de la autoevaluación, compartirá cualquier información relacionada con la institución, se hará una programación tentativa de reuniones, actividades, fechas límite y fechas de visita. Se asignará a los miembros del comité evaluador diferentes partes del informe.

2. Cada evaluador revisará el informe de autoevaluación y quince días después enviará su análisis a la Secretaría Académica. Deberá considerar la forma como la misión, objetivos, procesos y resultados de la institución demuestran el cumplimiento de cada estándar; precisará las fuerzas y debilidades de la institución; identificará aquellos aspectos que deban investigarse con profundidad.

3. El Presidente y la Secretaría Académica consolidarán el análisis recibido, revisarán los propósitos de los procesos de acreditación y de evaluación, la información adicional solicitada, el programa propuesto de visita y prepararán la carta de observaciones y sugerencias que recibirán los directivos de la institución, comunicando los resultados.

Una copia será entregada a los miembros participantes del comité evaluador.

4. El comité evaluador deberá confirmar la visita y la Secretaría Académica le entregará copia de las respuestas a las observaciones y sugerencias preparadas por la institución. La decisión de no realizar la visita, junto con la carta le será enviada a la institución interesada. La institución podrá solicitar la visita aún cuando el comité evaluador y la

Secretaría Académica recomienden no efectuarla.

b) Durante la visita

1. Se solicitará la documentación soporte de la autoevaluación, se analizará y se hará la verificación física de la información, y se registra la fundamentación y las recomendaciones necesarias en el formato de visita de campo.
2. Reunión con las personas encargadas de cada área, así como con profesores y alumnos.
3. El reporte de visita de campo se termina y se firman las hojas del dictamen del comité.
4. Durante la entrevista final de los miembros del comité evaluador con los directivos de la institución, deben comentar. El comité evaluador debe enfatizar que el dictamen será revisado por la Secretaría Académica y el presidente dará su visto bueno a los aspectos más sobresalientes de la visita.

c) Posterior a la visita

Entregar el formato de visita de campo dentro de los cinco días siguientes a la visita.

El Secretario Académico integrará el dictamen con las recomendaciones del comité, el cual se presenta al Presidente del Consejo para su visto bueno y firma.

El dictamen se enviará a la Institución en dos tantos, acompañado de un oficio dirigido al Rector o Director General de la Institución, con copia para el director del plantel.

K. Costos del proceso de acreditación

Las evaluaciones tendrán un costo que asegure la operatividad de CACECA, además de los viáticos, pasajes, hospedaje; la aportación será determinada por el presidente de CACECA.

L. Programa de la visita de campo

La visita de campo representa la mejor oportunidad de diagnóstico para la acreditación o su refrendo, por ello el presidente y la comisión deben trabajar con los directivos de la institución para crear un programa de actividades. Existen dos condiciones importantes para desarrollar este programa: a) condiciones adecuadas para que el comité evaluador pueda cumplir con el acopio de información y elaborar su diagnóstico, y b) interrumpir lo menos

posible las actividades de la institución. La interrupción disminuye si se planean las actividades del comité evaluador con anticipación, en cambio si se hace un programa de actividades en el último momento, las personas clave de la institución no

estarán disponibles para atender al comité. Por su parte, la institución debe reconocer que se requiere cierta flexibilidad en el programa para poder discutir aquellos aspectos que surjan durante la visita. El acopio y verificación de la información se debe realizar durante la fase inicial de la visita, de tal manera que existan diferentes oportunidades para indagar, por medio de la administración, profesorado y alumnos de la institución, las implicaciones cualitativas de dicha información. Esto se logra si se identifican con anticipación los aspectos que puedan obstaculizar la visita.

Se recomienda una visita de tres días completos, en el entendido de que puede ser más corta o más larga, por mutuo acuerdo del comité evaluador y de los directivos de la institución. Asimismo, es necesario que el director revise la intención y propósito de la acreditación y del proceso de evaluación.

Se considera que en la inspección deben realizarse las siguientes actividades para que se cumplan los objetivos.

Reuniones con:

- .. el director y representantes de cada programa,
- .. el rector y el secretario académico de la institución,
- .. los profesores, y
- .. los alumnos

Visitas a:

- .. Las áreas funcionales como los cubículos para profesores, la administración escolar y el departamento administrativo,
- .. Los salones de clase y auditorios, y
- .. Las instalaciones deportivas y culturales

Al término de las entrevistas con los directivos, el comité evaluador debe comentar sus impresiones. El presidente y la Secretaría Académica deben informar al director de la unidad y al rector de la institución que el informe y el dictamen de acreditación les serán entregados en un plazo no mayor de 30 días. La Secretaría Académica debe enfatizar que el dictamen será ratificado por CACECA.

1. Actividades de los directivos de la institución anfitriona durante el proceso de evaluación académica. Las actividades y responsabilidades durante el proceso de evaluación se dividen entre el director de la institución y el jefe o jefes académicos.

a) Responsabilidades antes de la visita

.. Los aspirantes por primera vez deben enviar su solicitud de acreditación a CACECA.

.. El informe de autoevaluación se debe elaborar a partir de este momento, el director de la institución debe informar a la Secretaría Académica cuántas y qué tipo de visitas considera necesarias para preparar su informe de autoevaluación.

.. El director de la institución entrega un ejemplar del informe de autoevaluación a la Secretaría Académica de CACECA y a cada evaluador.

.. Secretaría Académica entrega al comité el informe de autoevaluación.

.. Una vez que el informe de autoevaluación ha sido revisado por los miembros del comité evaluador, la Secretaría Académica se pondrá en contacto con el director de la institución para solicitarle cualquier información adicional como producto de dicha revisión, para ser enviada y cuando sea necesario tenerla disponible durante la visita. Es

Responsabilidad del director de la institución tener listo lo que se programe para la visita y comunicarlo así a los miembros del comité evaluador. En caso de haber cambios, éstos deben ser mínimos y debe avisarse de inmediato al comité evaluador.

En cuanto el director de la institución recibe el dictamen con las recomendaciones elaboradas por el comité evaluador (resultado de la revisión de su informe de autoevaluación), en un plazo no mayor de 15 días, debe dar respuesta a las dudas contenidas en dicha carta, para que el comité revise la información antes de la visita de campo. También debe enviarse una copia de esta información al director general de CACECA.

.. Es importante que el director de la institución se ponga en contacto con el comité evaluador, 30 días antes de la visita para ver que tipo de apoyos en equipo se requerirán durante la misma.

.. Con anticipación a la visita y después de consultarlo con el comité evaluador, el director de la institución debe tener las reservaciones del alojamiento para

los miembros del mismo. Dicho lugar debe ser cómodo, estar lo más cerca posible de la institución y disponer de un salón en el que se puedan reunir para trabajar.

b) Responsabilidades durante la visita

Durante la visita de campo, el director de la institución debe apoyar al comité evaluador de manera que le facilite el trabajo. Entre las funciones que debe desempeñar se encuentran las siguientes: .. Hacer arreglos para recibir a los miembros del comité evaluador y llevarlos al lugar de alojamiento; toda la transportación durante la visita queda bajo la responsabilidad del director, a menos que otro tipo de acuerdo se haya tomado con el comité.

.. En el caso de que haya información que falte por entregar, el director de la institución deberá proporcionársela al comité evaluador al momento de su llegada.

.. Disponer de un lugar de trabajo dentro de la unidad para el comité evaluador.

.. Entregar al comité evaluador mapas de distribución de la institución para localizar fácilmente las diferentes áreas que visitará y en caso necesario, acompañarlos a las entrevistas.

.. Asegurarse de que las necesidades del comité sean cubiertas, aún aquellas que surjan durante la visita.

Responsabilidades posteriores a la visita de campo En el período de cinco días hábiles, una vez concluida la visita, es conveniente que el director de la institución comunique a CACECA sobre el trabajo desarrollado por el comité evaluador.

M. Informe final del comité evaluador

1. Justificación

El informe final del comité evaluador es el producto tangible del proceso de evaluación académica. Debido a que el dictamen de acreditación debe incluirse en este documento, es importante que se llegue a una decisión al respecto y se elabore un borrador de todo el informe antes de concluir la visita. Esto brinda a cada miembro del comité la oportunidad de revisar cuidadosamente las sugerencias hechas y de qué manera éstas apoyarán a la institución en su proceso de mejora continua.

2. Contenido

El informe final se compone de: introducción, seis apartados y conclusión, como se indica:

Informe final del comité evaluador

Introducción

I. Resumen de las actividades realizadas

A. Miembros del comité de evaluación académica

B. Fecha de la visita

C. Programa de actividades durante la visita (anexarlo al informe)

II. Resumen de la información básica de la institución evaluada

A. Lista de los programas revisados

B. Matricula y titulación en los dos últimos años

III. Datos más relevantes en relación con el cumplimiento de cada uno de los estándares

IV. Resumen de fortalezas y debilidades

A. Identidad

B. Cuerpo docente

C. Estudiantes

D. Programa

E. Formación integral

F. Recursos financieros

G. Recursos y eficiencia

H. Extensión e investigación

I. Información Adicional

V. Diagnóstico general y dictamen de acreditación

A. Diagnóstico de la calidad académica en general y de la mejora continua, con énfasis en la misión y su relación con las actividades realizadas

B. Diagnóstico sobre el logro de los resultados planeados

C. Fuerzas y otros aspectos positivos de la institución

D. Áreas que deben mejorarse antes de la acreditación inicial

E. Dictamen de acreditación

VI. Recomendaciones para mejorar la calidad académica de los programas para el proceso de mejora continua

A. Recomendaciones para la mejora continúa

B. Principales argumentos para apoyar o negar el dictamen favorable

Conclusión (cualitativa o cuantitativa sobre la revisión efectuada)

N. Retroalimentación para el Presidente de CACECA por parte de la institución anfitriona

La Secretaría Académica de CACECA necesita retroalimentarse con las revisiones hechas por el comité de evaluación académica, por ello es importante que la información se reciba en la dirección de CACECA en un plazo no mayor de cinco días posteriores a la visita. La información se refiere exclusivamente al trabajo realizado en la institución visitada. Se incluirá en este documento recomendaciones para mejorar el proceso de acreditación.

Se solicita que se comente sobre los procedimientos y actividades practicadas por el comité evaluador, relacionadas con los siguientes aspectos:

- a) Comprensión de la misión de la institución por parte del comité evaluador, incluyendo las oportunidades recibidas para hacer aclaraciones referentes a la acreditación.
- b) Oportunidades para presentar información y hacer aclaraciones referentes a la acreditación.
- c) Facilidad para consultar a los miembros del comité evaluador.
- d) Desempeño del comité evaluador.
- e) Los arreglos para la visita, su duración y la solicitud de espacios y equipo de trabajo.
- f) Comunicación con el comité evaluador antes de la visita.
- g) Otros aspectos

Una vez descritos estos puntos, favor de enviar sus comentarios al presidente de CACECA.

O. Responsabilidades de CACECA

A continuación se detallan las responsabilidades del Presidente y la Secretaría Académica, referentes al proceso de evaluación académica

1) Para iniciar proceso de evaluación:

- a) Solicitar oficio del Director General o Rector de la Institución. (Carta de Intención).
- b) Enviar información general del Consejo.
- c) enviar servicios que ofrece el Consejo.

2) Antes de recibir el informe de autoevaluación

a) Recepción de la solicitud de acreditación (carta de intención)

2.1 Al recibir el informe de autoevaluación

a) Selección y notificación a los miembros del comité evaluador

3) Respecto al informe de autoevaluación

a) Comunicación a la institución interesada que se recibió el informe de autoevaluación

b) Comunicación con los miembros del comité evaluador para verificar que están de acuerdo con las fechas establecidas; confirmación al director anfitrión de la fecha de visita

c) Conducción del análisis del informe de autoevaluación. Apoyo al director de la información del comité previa a la visita.

d) Envío a los miembros del comité evaluador 30 días antes de la visita de campo, la autoevaluación de la institución que se va a evaluar.

e) Si en un plazo de cinco días posteriores a la visita, no se ha recibido el informe de retroalimentación, se contactará con el director anfitrión para solicitarla.

4) Referente al informe final y al dictamen del comité

a) Acuse de recibido del informe del comité evaluador y la respuesta por parte de la institución anfitriona sobre el informe de la visita

b) Revisión del informe final del comité evaluador

c) En caso necesario, invitación al director de la institución y al jefe académico a sostener una reunión con el Presidente de CACECA

d) Entregar el dictamen en el que se informa de la acreditación del programa al Rector, Director General y a el Presidente de CACECA.

PROCEDIMIENTO PARA ACREDITACIÓN DE PROGRAMAS ACADÉMICOS CACECA

El proceso de acreditación de programas académicos de CACECA, para instituciones afiliadas, se llevará a cabo mediante las siguientes tres etapas:

1.-Presentación de solicitud y revisión de la autoevaluación y documentación específica.

.. La institución interesada solicita, vía oficio al Presidente de CACECA, la evaluación con fines de su (s) programa (s) académico (s)

.. El Presidente de CACECA contesta oficio a la Institución solicitante, proponiendo fecha de inicio del proceso de acreditación, requiriendo autoevaluación y documentación específica,(en CD), las cuales deberán ser remitidas al lugar físico de CACECA.

.. El Presidente de CACECA convoca al comité integrado por cinco evaluadores.

.. Este comité de evaluadores en su análisis de gabinete, determina cuáles indicadores corresponden ser evaluados al hacer la revisión de la autoevaluación.

.. Los evaluadores presentan, ante CACECA, informe de avances cada dos semanas y, en caso de que se presente alguna dificultad (información insuficiente, documentación incompleta, etc.), lo harán cada semana.

.. El Presidente de CACECA en este último caso, resuelve en un plazo de 15 días.

.. Al concluir el tiempo fijado por los evaluadores, éstos presentan al Presidente de CACECA:

a) Informe de indicador

b) Propuesta de los indicadores que deberán ser objeto de evaluación física

2.-Trabajo de campo.

.. El presidente de CACECA, informa de la fecha de la visita física a las instalaciones de la Institución solicitante.

.. Por medio de oficio, el presidente de CACECA informa a la Institución solicitante, la fecha de la visita física del comité con 15 días de anticipación a la visita a sus instalaciones.

.. La institución anfitriona remite a los evaluadores, boletos de transportación de los evaluadores y procede a efectuar las reservaciones para su alojamiento.

.. Los evaluadores proceden a:

a) Llevar a cabo la evaluación física

b) Integrar informe de visita de campo

.. Una vez concluida la visita, el comité entrega al Secretario Académico de CACECA, el informe del trabajo de campo.

3.-Informe final

.. El Presidente de CACECA convoca a reunión de trabajo al Secretario Académico y, con base en los informes de la revisión documental y del trabajo

de campo, se integra el informe final, el cual es remitido a la Institución solicitante.

COMO PODER INTEGRARSE AL COMITÉ DE EVALUADORES

Con la finalidad de llevar a cabo en la mejor forma posible, el proceso de acreditación de programas académicos, CACECA se dio a la tarea de conformar un Curso Nacional de Formación de Evaluadores de Programas Académicos.

Para formar parte del grupo de evaluadores, es necesario que el director de la institución proponga a los maestros, que por su preparación y trayectoria académica, puedan ser los idóneos para desarrollar esta actividad, enviando un oficio con sus nombres al Presidente de CACECA.

El perfil que debe cubrir el aspirante será el siguiente:

1. Licenciatura en Contaduría Pública, Administración de Empresas o Pedagogía (o carrera afín) de preferencia con estudios de posgrado
 2. experiencia profesional mínima de 3 años
 3. experiencia académica mínima de 5 años
 4. experiencia académica en puestos directivos mínima de 2 años
 5. profesor de carrera (de medio tiempo a tiempo completo)
 6. prestigio académico
 7. habilidad para el manejo de relaciones interpersonales
 8. capacidad de análisis y síntesis
 9. objetividad en la emisión de juicios
 10. disposición y conocimiento general en los procesos de acreditación
- Una vez que acredite el Curso-Taller formación de evaluadores de Programas Académicos CACECA, se le otorgará una constancia como evaluador.

El comité evaluador se conformará de acuerdo con el perfil de cada evaluador, y su tarea consiste en realizar la revisión de la autoevaluación de la institución que solicita la acreditación, tomando en cuenta los puntos establecidos en el curso y bajo la supervisión de la Secretaría Académica del CACECA. Dicho análisis debe ir acompañado de comentarios para el mejoramiento de la institución solicitante.

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR PÚRHEPECHA.

ANTECEDENTES

La globalización como un fenómeno social y económico obliga a todas las naciones del mundo a tomar decisiones que quizás en algún otro momento no fueron realizadas por diversas situaciones propias de esa nación, actualmente se viven tiempos en los que ya no existe punto de retorno y todas las acciones que se lleven a cabo deben de tener un resultado exitoso o satisfactorio, por la escasez de los recursos involucrados y un entorno en constante movimiento, en el cual todo cambia a un ritmo vertiginoso. Lo vigente hoy mañana ya no lo es, la tecnología de punta de este momento, la semana entrante ya resulta obsoleta, sin embargo existen aspectos de vital importancia, que muy posiblemente pudieran determinar la vigencia o la desaparición de las organizaciones de cualquier giro, y entre los más importantes se encuentra la Calidad, como herramienta principal o pilar de la productividad y la competitividad, el día de hoy el tema en el mundo entero es competitividad.

La calidad aparece hoy en día como una de las palabras más utilizadas, se habla de calidad de vida, calidad de las instituciones, o de calidad en el trabajo,...(DeMiguel,1994).

No es extraño, por tanto, que esta preocupación por la calidad haya tenido una rápida difusión entre estudiosos, instituciones educativas e, incluso, entre las administraciones educativas y los organismos internacionales. La potencia con que se presenta justifica así para algunos autores el que se hable de un nuevo enfoque organizativo.

No obstante moverse en este enfoque no deja de ser polémico porque la mayor parte de las veces no se precisa qué se entiende por calidad o desde que enfoque se utiliza este término

"La falta de una teoría sobre la calidad y las dificultades para poder llegar a un consenso entre las distintas audiencias implicadas impide que se pueda establecer una definición de este concepto que sea aceptada de forma

unánime. (De Miguel, 1994)

"En realidad, calidad significa cosas diferentes para distintos observadores y grupos de interés, no todos comparten las mismas percepciones de las prioridades para un cambio" (OCDE,1991)

Y lo mismo nos ocurre cuando nos acercamos al término calidad educativa: "No resulta claro el significado de calidad y el término es diversamente empleado por los distintos interesados. En varios contextos se han hecho formulaciones algunas más precisas que otras, concernientes a la calidad de la educación, pero los estudios sistemáticos sobre la materia son escasos y espaciados. Como resultado, las declaraciones relativas a la calidad no siempre se hallan bien basadas, sea cual sea el sentido en que es empleado el término". Sabemos que no tienen los mismos planteamientos sobre la calidad de la educación los investigadores, que los prácticos, ni tampoco suscriben los mismos criterios quienes diseñan las reformas y aquellos que deben aplicarlas. Ello significa que, de una parte, cualquier planteamiento justificado sobre la calidad de la educación puede ser considerado como válido, y de otra, que en todo proceso de análisis y valoración sobre los fenómenos educativos se debe partir de la definición operativa que en cada caso concreto se establece sobre la calidad de la educación.

Por consiguiente, podemos decir que "calidad" es un término relativo. ¿La calidad puede ser considerada como un atributo permanente? "Calidad se sabe qué es, pero no se sabe expresar lo que es. Sin embargo, esto no es una contradicción. Algunas cosas son mejores que otras, es decir, tienen más calidad. Pero cuando se intenta expresar lo que es calidad separada de las cosas que la poseen, no se tiene ni idea. No hay nada de que hablar. Si no se puede determinar qué es calidad, ¿cómo se sabe qué es, o siquiera que existe? Si nadie sabe lo que es, entonces en la práctica no existe. Pero en la práctica existe. ¿En qué se basan si no las calificaciones? Obviamente algunas cosas son mejores que otras ... pero ¿qué es lo mejor? Así pues, nos movemos en círculo, rodando mentalmente sin encontrar algo. Ahora bien, cualquiera de las aproximaciones que se utilicen sobre calidad educativa nos hace ver que se trata de concepto multidimensional, que puede ser operado en función de variables muy diversas.

&) A seis años de su creación, el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha como una innovación en la organización académica y de gestión educativa en donde la participación de los gobiernos federales y de los estados comparten la responsabilidad de ofrecer educación superior con aportaciones financieras al 50% que apoyan la operación, infraestructura y equipamiento de la institución de este subsistema.

Dentro de los principales objetivos de este instituto Tecnológico, está en llevar educación superior tecnológica a las poblaciones más alejadas del Estado con un esquema coparticipativo de los gobiernos federal, estatal y municipal, así como de la sociedad civil en las diversas localidades del país en que se encuentran ubicadas sus instituciones.

Con esta investigación analizaremos las diferentes teorías de la educación así también, basada en lo anterior intentaremos determinar cuáles son las variables que más impactan la calidad de la educación en los ITSP (Instituto Tecnológico Superior Purhépecha).

La investigación es de carácter científico, su diseño es descriptivo con la finalidad de comprobar la relación funcional de las variables en la calidad educativa y cuáles de ellas la impactan en un mayor o menor grado. Uno de los objetivos fundamentales es el análisis de los resultados, llegar a conclusiones concretas y dar sugerencias respecto al sector educativo que se analiza y que como resultado la calidad educativa sea una realidad en la educación del ITSP.

Preguntas como ¿Cuáles es la calidad en el ITSP? ¿Cuáles son las variables que más impactan la calidad en la educación? ¿Existen programas de calidad en la institución? ¿En que grado estas instituciones aplican el programa nacional de educación? Y algunas otras preguntas se valorarán en el transcurso de esta investigación.

El número de elementos de investigación lo constituyen el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha, de este modo la población es finita y se procederá a hacer un censo (aplicación de cuestionarios a los alumnos y maestros en el ITSP.) .

PROBLEMÁTICA

El cambio en el modelo económico adoptado por nuestro país, ha generado muchos nuevos replanteamientos en materia de educación, en donde los resultados de esas decisiones son inciertos, pero afectando grandemente la calidad en esta actividad, la cual tiene un extremado paralelismo a la prosperidad económica de una nación. En México es un fenómeno que se ha venido presentando en los últimos años de manera constante, la educación pública ha perdido credibilidad ante la sociedad y terreno ante las instituciones de educación privada, de tal manera que hasta en las clasificaciones internacionales nuestros programas en materia de educación han sido severamente cuestionados. La educación superior en México ha perdido paulatinamente su objetivo y la cual, se sustenta en tres elementos principales: estudio y aprendizaje de conocimientos, desarrollo y practicas de habilidades y mejoramiento continuo de actitudes, los cuales dentro de las instituciones de educación tecnológica descentralizada distan mucho de ser aplicadas o logradas por las diferentes variables independientes que intervienen en el proceso, en pocas palabras el objetivo de enseñar y propiciar el avance de los conocimientos y de las habilidades de los estudiantes así como prepararlos para un entorno cambiante ha venido a menos.

Planteamiento del problema. La educación tecnológica descentralizada en el estado de Michoacán esta en una situación de desorganización e incertidumbre, ya que algunas de ellas presentan algunos problemas como estos, no se establecen objetivos generales a lograr en un determinado periodo y en casi todas las instituciones y en ninguno de los procesos dentro de las mismas, casi no existe la disciplina laboral ni el deseo de querer cambiar las cosas, no hay seguridad en el empleo y el nivel de actualización del profesorado es bajo, la productividad es deficiente tanto en relación del costo por alumno como en cuanto al conocimiento que los alumnos deben de adquirir, esto ultimo se sustenta en los resultados obtenidos en el concurso de ciencias básicas y administrativas que cada año se realiza en las diferentes

zonas del país, en donde las calificaciones obtenidos han sido deficientes. Resulta importante recalcar que no se puede ser competitivo si se es deficiente en la productividad. Por lo tanto esta investigación tratara de conocer en esta institución de educación superior tecnológica la calidad en el servicio educativo, lo que da como resultado el problema a resolver será determinar. ¿Cuales son las variables que más impactan la calidad en la educación en el ITSP ¿.

Objetivo de la investigación.

Determinar las variables que inciden en la calidad de la educación en el Instituto Tecnológico Superior Púrhepecha.

Objetivos específicos. Encontrar y definir la relación funcional de las variables de las instituciones educativas que determinan la calidad de la educación impartida en el Instituto Tecnológico Superior Púrhepecha.

- Demostrar si los recursos humanos, recursos materiales, la dirección y gestión administrativa, y los aspectos pedagógicos son las causales que afectan la calidad en la educación en el ITSP.

Justificación.

La inversión asociada con la producción de conocimientos y el desarrollo de nuevas tecnologías son factores que sin duda alguna hacen a las naciones o economías competitivas y poderosas. La ciencia y la técnica aparecen como elementos centrales de la problemática del mundo contemporáneo⁵².

Desde hace mucho tiempo se tiene conciencia de la importancia de la educación como factor de productividad (OCDE Octubre 1961). En los últimos años el tema de la educación ha adquirido una mayor relevancia en todos los países, en particular en aquéllos en vías de desarrollo, donde se considera a la educación como una condición básica para alcanzar el desarrollo. Por ello la educación se considera prioritaria.

⁵² MALO salvador Globalización empleo y educación. Artículo publicado en las memorias del coloquio internacional celebrado en la ciudad de México en 1997, p. 103.

La globalización se caracteriza por una competencia cada vez más intensa, la cual genera una mayor innovación y competitividad. El medio para incrementar la competitividad, sin recurrir a la devaluación monetaria que constituyen un empobrecimiento colectivo, ni bajar los salarios, es aumentando la productividad.

En los últimos años se han realizado numerosos estudios, en donde en estos se han explorado varias relaciones causales entre la educación y productividad. De manera breve, se puede decir que la educación influye sobre la productividad por medio de dos mecanismos principales.

a) Al elevar el nivel de educación, los individuos se vuelven más aptos para producir mejor.

b) Sobre todo, aumenta la capacidad de adaptación de los individuos. Aprender a aprender, saber como aprender. Esta capacidad es el mejor pasaporte para el éxito en el mundo actual.

La educación y la formación son necesarias para el progreso, pero que incluyen una proporción creciente de conocimiento e inteligencia. En donde el estado tiene que desempeñar un papel importante de acuerdo con la tradición, la cultura y las instituciones de cada país. En todo caso, le corresponde vigilar que la educación sea accesible a la mayor parte de la población y que sea lo más equitativa posible.

En cuanto al contenido y a los métodos de educación, es cada vez más indispensable que su definición y su puesta en marcha sean el resultado de una participación asociada estrecha y confiable entre las autoridades públicas, las instituciones de enseñanza, las familias y los agentes económicos (empresas y sindicatos). Es necesario que la educación prepare eficazmente para la vida profesional. En un mundo que cambia rápido, la formación deberá adaptarse lo mejor posible a las necesidades de previsible de la economía. Por lo tanto, es indispensable que los agentes económicos se integren plenamente en la “inversión del capital humano”.

Es importante destacar que sería un error pensar que los sistemas educativos de buena calidad serán suficientes para asegurar productividad y empleo. Los sistemas educativos constituyen una condición necesaria, pero no suficiente. La política en materia educativa no podrá generar resultados a menos que

ésta forme parte de una estrategia de conjunto de adaptación estructural y de política macroeconómica con miras a un crecimiento económico no inflacionario. Aun cuando se cuente con una excelente política de educación y de formación, si no se tiene esta estrategia de conjunto se tendrá una serie de decepciones y frustraciones.⁵³

El presente y el futuro de México dependen en gran parte de la capacidad de las autoridades de brindar en todo el sistema educativo nacional un servicio de calidad, en el cual le permita al egresado de alguna institución de educación superior incorporarse al sector productivo del país, o internacionalmente sin ningún problema.

Los retos son muchos para este país y no solamente es ofreciendo la oportunidad de recibir educación a quienes por su situación económica o geográfica se les permite, también es importante ofrecer educación para todos en donde esta debe ser de calidad la cual sea piedra angular para mejorar la productividad y como consecuencia los seres humanos tengamos una mejor calidad de vida.

Con la problemática expuesta anteriormente se hacen las siguientes precisiones las cuales apoyan la presente investigación:

1- Los sistemas educativos del país deben, también, extender sus procesos y herramientas para brindar programas de reentrenamiento calificados, rápidos y efectivos a quienes sufren la condición del desempleo, a fin de que puedan asumir nuevas responsabilidades, incorporándose con competencias claras y probadas a otras actividades laborales. En general, los sistemas educativos tendrán que revalorar su responsabilidad social y asegurar una formación cultural más amplia. En suma, la capacidad para el uso y la producción de conocimientos será el factor estratégico de las sociedades del futuro, de ahí la importancia de formar hombres educados con capacidad para generar, usar y transformar los conocimientos y asegurar, más allá del individuo mismo, sociedades con capacidad para hacer del conocimiento un patrimonio máspreciado⁵⁴.

⁵³ PAYE Jean Claude, La educación como factor de la productividad artículo publicado en las memorias del coloquio internacional, celebrado en la cd. De México en 1997, pag.141-143

⁵⁴ Malo Salvador Globalización empleo y desarrollo ponencia presentada en el coloquio educación, producción y desarrollo en la cd. de México pag, 123 del libro de memorias.

2.-Los sistemas educativos tienden a incrementar su ineficiencia externa así como su ineficiencia interna, tanto con lo que respecta a los flujos educativos, como al uso de los recursos ilimitados de todo tipo; baja calidad, inequidad, y limitada capacidad de gestión institucional.

3.-En el actual sistema educativo nacional, el cual es demasiado tradicional y en cierta manera obsoleto para los tiempos actuales, este esta pasando por alto varias funciones que le atañen de manera directa y que urge al mismo, a rediseñar los planes y programas educativos de educación en todos los niveles, especialmente el superior, para preparar y educar a los estudiantes para el futuro próximo el cual esta caracterizado por tres rasgos generales, los cuales irán cobrando cada vez más importancia con el transcurso del tiempo y estos son: EL CAMBIO, LA INTERRELACIÓN Y LA COMPLEJIDAD⁵⁵.

4.-El Instituto Tecnológico Superior Púrhepecha carece de una falta de apoyo a la investigación, esta ultima como fuente generadora directa de conocimientos, los cuales en manos de los estudiantes de estas instituciones, podrían representar una ventaja competitiva para los mismos, en un mundo laboral cada día más competido.

Y además es importante recordar esto: las riquezas de las naciones no está en la dotación de recursos naturales, sino en la mente y la capacidad de sus ciudadanos. Son las personas las que generan riqueza y el único camino es educando mejor (y al mayor número posible de mexicanos) para producir sobresalientemente.

5.- La falta de instrumentos regulatorios o normativos propios, así como la designación de la estructura administrativa , sin experiencia y en muchas ocasiones ni con la más mínima idea de lo que se debe de hacer, representan desventajas para la misma institución, lo qué podría dar como resultado un producto final no de calidad, como lo exigen los tiempos actuales.

Ventajas.

- Se brinda oportunidad de acceso, permanencia y conclusión de los programas de educación superior tecnológica, atendiendo prioritariamente a las regiones y grupos sociales con menos posibilidades.

⁵⁵ Concheriro Antonio Alonso, Educación, productividad y empleo ¿y el futuro? Coloquio realizado en la cd de México pag. 213 del libro de memorias.

- Se amplia la cobertura de la educación tecnológica, así también se fortalece los programas de apoyo a los estudiantes.
- Se establecen nuevas instituciones de educación superior tecnológica, con base en estudios de factibilidad y prioritariamente en regiones con menor desarrollo social y económico, así mismo se contribuye al desarrollo de las mismas mediante programas de extensión de los servicios.
- Se le transmite a los alumnos de estas instituciones, los conocimientos para crear o iniciar su propia empresa, mediante la obtención de financiamiento, ofrecido por las autoridades correspondientes.
- En este año se cuenta con los diseños y procedimientos que aseguran la articulación curricular necesaria para facilitar la movilidad interinstitucional de estudiantes en la educación superior tecnológica⁵⁶.

Se considera que la presente investigación que iniciara en Agosto de 2006 es trascendental ya que se investigara **“Cuales son las variables que más impactan la calidad en la educación en el Instituto Tecnológico Superior Purhépecha”**

La aportación que hace al Instituto Tecnológico esta investigación, es la de identificar y posteriormente señalar las variables que inciden en las actividades en estas instituciones, para mejorar el sistema de calidad con el objeto de que esta organización mejoren su posición competitiva en la prestación de los servicios que realiza.

Sin ignorar, la manifestación que a nivel global se viene dando, en la cual, la globalización marca una pauta inusitada en la dinámica económica del orbe y esta representa a las naciones una fuerza exógena, que arrastra a su paso un cúmulo de bondades y riesgos, avances y retrocesos, costos y beneficios para ellas. Un análisis más cuidadoso de la globalización conduce a reconocer que ésta incide de manera progresiva aún a veces imperceptiblemente en otras esferas del quehacer humano, en los tipos y maneras de empleo, en las estructuras políticas, en las clases sociales, en las orientaciones culturales y en las formas educativas.

Una característica fundamental de la nueva economía global es su fuerte componente informático. Puede afirmarse incluso que la nueva economía es en

⁵⁶ Programa Institucional de Innovación y Desarrollo del Subsistema de Institutos Tecnológicos Descentralizados 2001-2006

buena medida el resultado de este componente, por el cual la productividad y competitividad de las empresas y corporaciones de las regiones y las naciones dependen de su capacidad para generar, procesar y aplicar, de manera eficiente, información basada en conocimientos⁴.

Cabe señalar que en esta investigación se utilizara como instrumento de recolección y análisis de datos, el cuestionario, el cual será aplicado a los alumnos y al personal que labora en el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha.

Viabilidad de la investigación.

Con la continua creación de Institutos Tecnológicos en casi todo el país (97 en total) en 20 entidades federativas, de los cuales 8 se encuentran ubicados en el estado de Michoacán, (Apatzingán, Ciudad Hidalgo, Huetamo, Los Reyes, P'urhepecha, Tacámbaro, Uruapan y Zamora), se establece la oportunidad para poder analizar las variables que inciden en la calidad educativa impartida en esta institución de educación superior tecnológica, con el objeto de mejorar la competitividad de los alumnos egresados de las mismas.

La aprobación e instalación de una institución educativa tecnológica se hace después de haber cumplido con algunos requisitos. En donde esta normalmente adopta casi en la mayoría de las veces, la estructura organizacional de una institución tecnológica federal, tales como manuales de operación, planes y programas de estudio, manuales de departamento etc., lo que conlleva a que en cierto momento de su creación exista cierta desorganización en la misma, dando como resultado un servicio educativo, no con la calidad esperada, ni con los medios adecuados, obviamente el mejoramiento en la funcionalidad y organización se ven mejorados paulatinamente con el transcurso del tiempo, y como piedra angular, en muchas ocasiones, con la incapacidad del líder formal para gestionar los recursos necesarios para el buen funcionamiento de la organización. En materia de investigación en este instituto, resulta interesante e importante conocer las acciones relacionadas con esta actividad.

⁴ Malo Salvador ; Globalización, empleo y educación pag. 103-104

La pregunta expresa es: **¿Puede llevarse a cabo el proyecto de investigación?**, la respuesta es **si**, ya que existe interés en implementar un sistema de calidad para mejorar la impartición de la educación en el Instituto Tecnológico Superior P'urhepecha.

En coordinación con el resto el Instituto Tecnológico el cual aportara los permisos necesarios para la aplicación de los cuestionarios y las entrevistas al personal que labora en los mismos y que son de suma importancia para esta investigación.

Esta investigación tendrá un alto impacto en el Instituto Tecnológico de Cherán, pero aún más en la licenciatura de Ciencias Económico-Administrativo del mismo, ya que afinara los conocimientos que los alumnos de esta carrera tienen en esta materia, así como motivar a los mismos a continuar en la investigación orientada hacia la calidad productividad y la competitividad.

El Instituto tecnológico Superior P'urhepecha proporcionará 4 estudiantes para integrar un equipo técnico de la carrera de Licenciado en Administración, los cuales obtendrán practica en la investigación, así como para que estos elaboren en un futuro próximo su tesis profesional.

La infraestructura de la institución como el centro de cómputo y el apoyo técnico de los responsables del mismo, será el apoyo que esta institución proporcionara para llevar a cabo esta investigación.

¿Cuánto tiempo tomará realizarla? Dependiendo del tiempo que tomara la aplicación de cuestionarios, así como la de recopilación de la información necesaria para esta investigación, en el ITSP, se podrá determinar el tiempo que tomara terminar esta investigación. Es vital que está, se inicie en este mes Agosto y se pronostica poder finalizarla en el mismo mes como máximo.

Consecuencias de la investigación.

Hace más de 50 años que los primeros Institutos Tecnológicos Regionales iniciaron sus gestiones académico- administrativas para proporcionar educación técnica en provincia, con base en los requerimientos del desarrollo económico de localidades y regiones que empezaban a cobrar auge, como polos de desarrollo económico en el país.

La experiencia acumulada por los Institutos Tecnológicos Regionales ha propiciado su evolución (reconocidos como Sistema Nacional de Institutos

Tecnológicos) en el desarrollo institucional durante más de cinco décadas, aún en condiciones adversas, tanto jurídicas, financieras, presupuestales, de infraestructura física, como recursos para la contratación de personal docente. hace más de una década emerge el Subsistema de Institutos Tecnológicos Descentralizados, y es en el municipio de Ecatepec, Estado de México, donde se crea en el mes de Septiembre de 1990 el primer Tecnológico Descentralizado y a partir de esa fecha a 1995 surgieron 18 Tecnológicos Descentralizados distribuidos en 11 estados del país, y hasta el 2003 se encuentran distribuidos en 20 estados de la república 97 Tecnológicos Descentralizados y con una matrícula de 47,892 estudiantes , es en este sentido el Subsistema de Institutos Tecnológicos Descentralizados tiene como propósito fundamental llevar a las poblaciones más alejadas , las oportunidades de educación tecnológica superior y donde su entorno requiere de profesionales calificados para sus desarrollo.

Actualmente las instituciones del subsistema , cuentan con personalidad jurídica y patrimonios propios, siendo parte fundamental de la educación superior tecnológica, donde el reto es, crecer con equidad y calidad, en las instituciones de reciente creación, así como diseñar e instrumentar un modelo educativo centrado en el aprendizaje articulándolo con las actividades cívicas, culturales y deportivas; con una oferta de educación con pertinencia y calidad, que impulse al desarrollo integral del individuo como ser humano y ser social desarrollando sus habilidades, aptitudes y actitudes.

Alcance y repercusión.

Dentro del alcance, se evaluará cada una de las variables que determinan la calidad en la educación en el Instituto Tecnológico Superior Púrhepecha, con el objeto de mejorarlas para incrementar la posición competitiva de los alumnos de las mismas, al terminar su educación superior, además se busca que estos sean lo más profesionales posibles, para laborar en cualquier organización de acuerdo a su área de influencia tanto nacionales como internacionalmente.

MARCO TEÓRICO

Existen una gran variedad de fuentes bibliográficas tanto nacionales como internacionales, en donde se explican y se aplican la temática que se va a tratar en este trabajo de investigación.

La elaboración del marco teórico se realizara revisando la literatura existente y detectando la literatura disponible en las fuentes primarias o directas tales como: libros, revistas, publicaciones, tesis, conferencias, seminarios, periódicos, etc. Así como, en fuentes secundarias como: catálogos, compendios y resúmenes que se publican por diferentes instituciones.

Se consultará literatura, para seleccionar aquellas que específicamente apoya la investigación. Se extraerá información de interés mediante la elaboración y ordenación de fichas bibliográficas.

Con base en las características del proyecto de investigación que se va a realizar y de la operación de las variables

- 1).-Estudio teórico de la calidad en la educación, así como las variables que la causan o afectan.
- 2).-Panorama de la educación superior en México.
- 3).-Situación de la educación en los Institutos Tecnológicos Descentralizados en el Estado de Michoacán

HIPÓTESIS

Hipótesis general

“La calidad de la educación impartida en el tecnológico superior P’urhepecha depende de los factores, recursos materiales, recursos humanos, la dirección y aspectos pedagógicos”

Hipótesis de trabajo

- Los recursos materiales disponibles en cada institución como: aulas de clase, bibliotecas, laboratorios, patio, instalaciones deportivas, mobiliario, recursos educativos, inciden directamente en la calidad de la educación de los ITDM.

- Los recursos humanos con que cuentan los ITDM tales como: nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad para trabajar en equipo son factores de la calidad en la educación. (los servicios y las actuaciones que realizan las personas son los que determinan la calidad en toda la Organización. En este sentido es muy importante su participación y compromiso)
- La dirección y gestión administrativa, la organización, el funcionamiento de los servicios, las relaciones humanas, la coordinación y control, la transparencia en la información, la participación de todos los implicados mediante un liderazgo participativo, desarrollo y crecimiento personal son variables que inciden directamente en la calidad de la educación de los ITDM.
- Al mejorar los aspectos pedagógicos como: planes de estudio actualizados con contenido teórico y prácticos, didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos, la calidad en la educación en los ITDM ve se incrementada.

POBLACIÓN

El total de componentes de investigación que constituye el área de interés analítico son el Instituto Tecnológico Superior Púrhepecha, de esta manera la población es finita, por lo que se procederá hacer un censo y aplicar los instrumentos de recolección de la información en esta institución educativa.

METODOLOGÍA

La recolección de datos se llevará a cabo una vez teniendo el cuestionario inicial. Se procederá a realizar una evaluación del mismo mediante una prueba piloto de cuestionarios aplicados al azar, con el objeto de profundizar en algunos puntos, se reformulara preguntas, lo cual permite llegar al cuestionario final que será aplicado para conseguir los datos del objeto de estudio.

Una vez levantadas las encuestas, entrevistas y cuestionarios, se llevara a cabo el trabajo de gabinete que procesará la información recabada en el trabajo de campo. Los datos aquí concentrados sirven, para que, a través de la escala de medición que se utilice, permitan llevar a cabo la comprobación y validación de las hipótesis planteadas, este con el fin de discutir los resultados y después llegar a conclusiones concretas, para hacer las recomendaciones pertinentes basadas en esta investigación, y así lograr el propósito fundamental que se planteó desde el inicio – determinar cuales son las variables o factores que inciden en la calidad de la educación en el ITSP .