UNIVERSIDAD MICHOACANA
DE SAN NICOLAS DE HIDALGO

FACULTAD DE CONTADURIA

Y CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

DIVISION DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

T E S I S

"CALIDAD EN LA DOCENCIA DEL AREA ECONOMICO-ADMINISTRATIVA DEL ITSA"

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION

P R E S E N T A:

CORINA ONCHI HERNANDEZ

Director de tesis:
DR. HORACIO MERCADO VARGAS

Apatzingán Mich. Agosto 2006

AGRADECIMIENTOS

- A Dios y mi Mamá María que esta con él, por sus bendiciones enviadas desde el cielo.

- Con profundo cariño dedico y agradezco este trabajo a mis padres, por ser un ejemplo a seguir, por su comprensión, su apoyo incondicional en mis sueños de superación, por estar siempre a mi lado.

- A mis hermanos, por que han sido un pilar importante en este nuevo proyecto en mi vida.

- Con amor a César y Marifer, por ser quienes son, por ser el motivo constante de mi superación tanto profesional como personal, por ser mi inspiración para la realización de mis metas.

- A mi papá Rafa, que es una persona importante en mi vida, por su ejemplo de trabajo y fortaleza en los momentos difíciles.

- A mi asesor, por ser mi guía, por su ayuda para la realización de esta investigación.

- Al ITSA, por ser el lugar donde me he desarrollado profesionalmente, por su apoyo en la realización de esta maestría e investigación.

INDICE

RESUMEN
ABSTRACT
INTRODUCCION
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA
OBJETIVOS
JUSTIFICACION
CAPITULO I. LA EDUCACION EN MEXICO 1
1.1. Evolución de la Educación 1
1.2. La Educación Laica 5
1.3. Educación para la Unidad Nacional 8
1.4. Programa Nacional de Educación 2001-2006 10
1.5. La Educación y el Desarrollo 13
CAPITULO II. ISO 9000:2000 EN LA EDUCACION MEXICANA 15
2.1. ISO 9000:2000 15
2.2. La Calidad en la Educación 15
2.2.1. Sector Educativo 17
2.2.2. La Calidad en la Educación, Un compromiso de todos 17
2.3. Guías para la Educación 20
2.3.1. El Movimiento de la Calidad 21
2.3.2. Principios Generales 23
2.3.3. Documentación Necesaria 36
2.3.4. Campo de Procesos y Procedimientos 37
CAPITULO II. EL SENTIDO DOCENTE Y SUS CONSECUENCIAS EN LA EDUCACION 38
3.1. Enfoque Pedagógico 38
3.1.1. Enfoque centrado en la Materia 38
3.1.2. Enfoque centrado en el Aprendizaje de los Estudiantes 40

3.2. El Enfoque de la Calidad 42

3.3. ¿Qué entendemos por Calidad en Educación? 44

3.3.1. Factores que determinan la Calidad en los Centros de Enseñanza 46

3.3.2. Factores básicos de la Calidad en la Enseñanza Universitaria 47

3.3.3. Factores que pueden incidir negativamente en la Calidad 48

3.3.4. Características de los Centros Docentes Eficaces 48

3.4. La Calidad Total en las IES 50

3.4.1. Principios de la Calidad Total 51

3.5. Producto, Actividades clave y Clientes 52

3.5.1. Producto 52

3.5.2. Actividades 52

3.5.3. Clientes 53

CAPITULO IV. LA CALIDAD EN LA EDUCACION UNIVERSITARIA, CLAVE DE LA COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL 54

4.1. Concepto de Calidad en Educación 54

4.2. Calidad en las IES 56

4.2.1. La necesidad de instrumentar alternativas para mejorar la calidad y la eficiencia de la Educación Superior 56

4.2.2. La Tutoría en las IES como estrategia de Calidad 60

4.3. El Compromiso de la Calidad de la Educación 63

4.3.1. Las características de la escuela que incide sobre la Calidad en Educación 64

4.4. Influencia del Clima Organizacional en la Calidad de la Educación 65

4.4.1. Factores y variables en la Calidad en la Educación 65

4.5. La Administración de la Calidad Total en las IES 70

4.6. El Servicio Educativo 72
4.7. Ética y Competitividad en la Formación Universitaria 73
4.7.1. Eticidad: Desafío del Profesorado 75
4.8. El papel del docente en la Calidad Educativa 76
CAPITULO V. EL DOCENTE COMO PROFESIONISTA Y PROFESIONAL EN SU QUEHACER 79
5.1. El papel de Docente Universitario 80
5.1.1. Excesivas cargas de trabajo docente, obstáculo para mejorar la Calidad 82
5.2. El desarrollo profesional de Docente Universitario 83
5.2.1. La motivación del Docente Universitario 86
5.2.2. La formación pedagógica del Docente Universitario 88
5.3. La Capacitación Docente 96
5.3.1. Concepto 96
5.3.2. La capacitación docente como área de inversión educativa 96
5.4. El perfil del docente del SNEST 99
5.4.1. Docencia 100
5.4.2. Investigación 101
5.4.3. Gestión 101
5.4.4. Tutoría 102
5.4.5. Vinculación 102
5.4.6. Formación 103
5.5. La Calidad Docente 103
5.5.1. Características de un buen profesor 105
CAPITULO VI. EL INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR DE APATZINGAN 107
6.1. Historia del Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán 107
6.2. Surgimiento de la Academia Económico Administrativa 109
6.3. Ubicación del Instituto Tecnológico Superior de 110

Apatzingán
6.4. La Educación del Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán 111
6.5. El personal académico del ITSA 114
6.5.1. Concepto 114
6.5.2. Funciones 114
6.5.3. Integración del Personal Académico 115
6.5.3.1. Profesor de Asignatura de Enseñanza Superior 115
6.5.3.2. Profesor de Carrera de Enseñanza Superior 116
6.5.3.3 Profesor Técnico Docente 117
6.5.4. Derechos y Obligaciones del Personal Académico 118
6.5.4.1. Derechos 118
6.5.4.2. Obligaciones 120
6.5.5. La planta docente del Área Económico Administrativa del ITSA 122
6.6. Calidad en el ITSA 125
6.7. Integración y coordinación 128
6.8. Planes y proyectos 130
6.9. El Área Económico Administrativa del Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán 137
6.9.1. Matricula 137
6.10. Docente de Calidad para el Área Económico Administrativa del ITSA 142
6.10.1. Instrumento 142
6.10.2. Categorías 143
6.10.3. Resultados del Cuestionario aplicado a Docentes 144
6.11. Evaluación del Desempeño Docente 149
6.11.1. Aplicado a Docentes 150
6.11.2. Aplicado a Alumnos 156
6.11.2.1. Variables e Indicadores para la Evaluación 156
6.11.2.2. Resultados de la Evaluación 158

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS 160
BIBLIOGRAFIA 164
ANEXOS 166

RESUMEN

La calidad docente es actualmente una preocupación constante de toda Institución de Educación Superior y sus efectos en el aprendizaje de los alumnos no pueden ser desestimados.

La participación de los profesores para el logro de la calidad es sustancial, por ello, en esta investigación se pretende dar a conocer como se encuentra la misma de acuerdo a la perspectiva docente y alumnado del área económico administrativa del ITSA.

Un docente de calidad es aquel que se preocupa por su mejora constante, que busca ante todo desempeñar su profesión de tal manera que pueda crear en los alumnos entusiasmo en el conocimiento, es decir brindar un servicio de calidad.

Dentro de esta investigación se expone la aplicación de una encuesta y sus resultados, destinada a los profesores y al alumnado de una institución de educación superior, el Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán en su área económico-administrativa; busca un acercamiento a la realidad de los docentes de dicha institución, que sometido al análisis, reflexión y crítica, permita identificar el perfil actual de sus profesores y detectar las líneas a seguir en un programa de formación continua.

La investigación gira en torno a tres objetivos concretos:

a) La validación del cuestionario aplicado a los docentes que permitirá recoger la información acerca de su trabajo dentro de la docencia.

b) La identificación del desempeño docente del área económico-administrativa del ITSA, a partir de la obtención de los resultados arrojados por las respuestas dadas por los alumnos de la Licenciatura en Contaduría de los cuestionario.

c) La detección de necesidades de formación continua y líneas de formación del profesorado universitario de la academia económico-administrativa; en donde tomando los resultados cuantitativos de los cuestionarios aplicados se procede a un análisis y reflexión de los mismos con la finalidad de poder dar propuestas que ayuden a mejorar la calidad docente, clave en el éxito y competitividad de toda IES.

ABSTRACT

The educational quality is at the moment a constant preoccupation of all Institution of Superior Education an their effects in the learning of the students cannot be misestimated.

The participation of the professors for the profit of the quality is substantial, for that reason, in this investigation it is tried to present as it is same according to the educational perspective and the pupils of the administrative economic area of the ITSA.

Educational of quality is that worries about its constant improvement, that it first of all looks for to carry out his profession in such a way that it can create in the students enthusiasm in the knowledge, is to say to offer a service of quality. Within this investigation one exposes the application of a survey and its results, destined the professors and pupils of an institution of superior education, the Superior Technological Institute of Apatzingán, in his economic-administrative area; it looks for an approach the reality of the educational ones of this institution, that put under the analysis, reflection and critic, allows to identify the present profile of its professors and to detect the lines to follow in a program of continuous formation.

The investigation turns around three concrete objectives:

a) The validation of the questionnaire applied to the educational ones that it will allow to collect about his work within teaching.

b) The identification of the educational performance of the economic-administrative area of the ITSA, from the obtaining of the results thrown by the answers given by the students of the Lic. In accountant's office of the questionnaire.

c) The detection of necessities of continuous formation an lines of formation of the university teaching staff of the economic-administrative academy; in where taking the quantitative results from applied questionnaires one comes to an analysis and reflection from such with the purpose of being able to give proposals that help to improve he educational, key quality in the success and competitiveness of all Institution of Superior Education.

INTRODUCCION

El concepto de calidad es un término que ha aparecido con gran fuerza en los último años en la escuela, tendencia que se ha hecho extensiva también en el ámbito universitario, dado que garantiza de algún modo el grado de desarrollo de sus fines y proceso y avala la tarea docente función principal de toda Institución de Educación Superior.

La calidad universitaria está en parte determinada por la calidad docente. En este marco, el docente ocupa un papel fundamental como referente central de todos los procesos educativos que en el seno de la Universidad tienen lugar y como garante de los desarrollos que, fruto de aquellos pueden obtenerse. Por otro lado, resulta catalizador de la función educadora, estímulo de desarrollo a través de su labor investigadora y dinamizador eficiente de la vida académica en el seno de las aulas o en los demás ámbitos de la vida universitaria donde ésta se lleva a efecto.

Según venimos señalando, y dada la enorme relevancia de la figura docente, nos preocupa e interesa conocer cuáles han de ser las características que lo definan y obtener un perfil adecuado de su función docente.

El objeto de nuestro estudio será el docente, que en el contexto universitario, desarrolla su labor educativa.

Asegurar la calidad de la docencia es el objetivo de la evaluación del desempeño docente, ya que este, permite tener un parámetro para identificar los docentes que están cumpliendo con su trabajo de una manera satisfactoria y con calidad.

La necesidad de que las Instituciones de Educación Superior mejoren su calidad, como condición necesaria para poder competir y sobrevivir en los

mercados globalizados, ha llevado a que las mismas ejecuten acciones tendentes a atacar las causas de sus diversos problemas y deficiencias.

Por todo lo anterior, la presente tesis tiene la finalidad de conocer la calidad docente del área económico administrativa del ITSA, la cual la obtenemos a partir de un cuestionario aplicado tanto a docentes como al alumnado, sin embargo cabe señalar que un reflejo de calidad docente es la eficiencia terminal, la ubicación laboral de los egresados, la reprobación, la deserción, las tutorías, la evaluación de los alumnos, la capacitación, la actualización docente, el grado académico de los docentes, entre otras. Derivado de ello, la tesis se ha dividido en 6 capítulos.

En el primer capitulo, se presenta la Educación en México, en donde se enmarca su evolución, el programa nacional de educación que actualmente rige a las IES, se contempla en dicho capitulo a la educación como parte del desarrollo de un país y su importancia.

Dentro del segundo capitulo presentamos la norma ISO 9000:2000 en la Educación Mexicana, en la cual damos a conocer que propone esta norma en el caso de la educación, cuales son los principios sobre los cuales se sustenta para lograr la calidad en toda organización, tomando como referencia la universidad, se maneja a la calidad en la educación como un compromiso de todos los que participamos en ella, así como la documentación necesaria para operar y certificar la calidad en una Institución de Educación Superior.

En el capitulo tercero, se manejan diversos conceptos como son calidad, calidad en educación, los factores que se atribuyen o se consideran necesarios para asegurar la calidad en las Instituciones de Enseñanza Superior, así como las características de los centros docentes eficaces.

El capitulo cuatro, es enfocado a la calidad en la Educación Universitaria, se dan a conocer los instrumentos utilizados para mejorar la

calidad, se aborda el tema de la tutoría como estrategia de calidad, se definen los indicadores de la calidad, se establecen los factores y variables en la calidad educativa, se da a conocer a la administración de la calidad total, como debe ser manejada, así como el servicio educativo y el modelo de calidad. Parte importante de este capítulo es el que habla sobre el papel del docente en la calidad educativa, en la cual se enlistan algunas sugerencias sobre que debe hacer el profesor para el mejoramiento de la calidad.

El quinto capitulo de esta tesis describe al docente, en el quel se manejan aspectos como la función que realiza en la Institución, el desarrollo que debe dársele, la motivación aspecto importante para sentirse comprometido con la Institución, la capacitación palabra clave para su desempeño efectivo, la necesidad de una pedagógica. Dentro de este capitulo se establece el perfil del docente en el Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica y por último se analiza la calidad docente.

La sexta y última parte trata sobre el Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán, su historia, el surgimiento de la licenciatura en contaduría, los derechos y obligaciones del personal docente, como perciben a la calidad docente, se enlista la planta docente de la academia económico administrativa del ITSA objeto de estudio de la tesis, se dan a conocer los resultados del cuestionario aplicado tanto a docentes como al alumnado de la licenciatura en contaduría, se aborda el perfil del docente del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica. También se presentan los planes y proyectos sobre los cuales el ITSA está trabajando para lograr calidad en su servicio, sobre todo en la docencia función principal de toda Institución.

Creemos que lograr la eficiencia de una institución mediante la puesta en práctica de la calidad total requiere que todos contribuyan a que se lleve a cabo las reglamentaciones necesarias para su ejecución.

CALIDAD EN LA DOCENCIA DEL AREA ECONOMICO-ADMINISTRATIVA DEL ITSA

La calidad en la docencia, es un aspecto que se debe tenerse siempre presente ya que de el va a depender que el alumnado llegue a ser un profesional de éxito y ayude al desarrollo del país.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En los últimos años, las ideas centrales de la calidad han conseguido una gran aceptación entre la comunidad empresarial y los programas relacionados con la misma han sido adoptados, bajo diversas denominaciones y en diferentes grados de aceptación, por un elevado número de empresas y organizaciones, entre las que se encuentran las Instituciones de Educación Superior. Se ha producido un “movimiento de la calidad”, propiciado por la presencia y actividades de las asociaciones que la potencian, por los seminarios y congresos que se dedican, por los premios que se convocan, por los cursos que se imparten y por las iniciativas que toman a su favor las administraciones públicas.

Dicha temática está también presente en varios sistemas de educación superior en todo el mundo y los gobiernos parecen mostrar un interés por el importante papel que pueden desempeñar los sistemas de gestión de la calidad.

En la actualidad se han llevado a cabo iniciativas de mejora de la calidad en diversas universidades. Asimismo, se detecta una preocupación no sólo por mantener y aumentar la calidad de la docencia y la investigación, sino en general la de todos los servicios que presta. Las numerosas actividades relacionadas con la evaluación de la calidad universitaria, que se han emprendido en los últimos años son un prueba de ello.

Esta situación se debe en gran parte a las nuevas tendencias que presenta el entorno universitario, entre las que destacaríamos las siguientes:

a) Un incremento en las expectativas de la sociedad respecto a la actuación y los servicios de las universidades públicas, y una mayor exigencia de los diferentes usuarios de dichos servicios.

b) Un cuestionamiento de la funcionalidad y el rendimiento de las instituciones universitarias

c) Un aumento de la relación que se da entre las universidades y muchas organizaciones públicas y privadas,

d) Una internacionalización gradual del sistema universitario junto a una creciente competitividad de las IES.

Esta creciente preocupación sobre la calidad en la Educación Universitaria repercute por ende en la calidad docente, que es el principal precursor de la educación Universitaria, ya que de el va a depender en gran parte que exista calidad.

En este sentido, la investigación que presentamos a continuación aborda aspectos relacionados con la calidad universitaria, especialmente en el ámbito docente, específicamente en el área económico administrativa del Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán.

El docente debe aprender a balancear su forma de ser, aprender, a convivir en comunidad, trabajar en equipo, relacionarse con los demás expresando sus ideas y criterios.

De acuerdo a lo anterior se presentan las siguientes:

HIPOTESIS

1. La calidad docente influye directamente con la calidad de la Educación Universitaria.
2. El docente del área económico administrativa del ITSA, está preocupado por ejercer su profesión de docente universitario con calidad.

3. Evaluar la actuación docente del área económico administrativa del ITSA por parte del alumnado universitario es un parámetro que permite conocer si se ejerce la docencia con calidad.

4. La capacitación es indispensable para que se desarrolle la docencia con calidad.

OBJETIVOS

La actividad universitaria engloba dos funciones, las sustantivas (docencia, Investigación y Difusión de la Cultura) y las objetivas (Administrativas). En nuestro país, la mejora de la calidad de la docencia se ha convertido últimamente en uno de los objetivos prioritarios de las Universidades, y esto engloba a la Instituciones Tecnológicas dentro de las que se encuentra el Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán.

En esta línea, el objetivo general de la presente investigación consiste:

Realizar un análisis de la calidad docente en el l área económico administrativa del ITSA. Por lo que se pretende alcanzarlo a través de la evaluación que se realiza a los alumnos, así como por medio de cuestionarios aplicados a los profesores que laboran en dicha área.

Más concretamente, los objetivos específicos de la presente investigación, son los siguientes:

1. Analizar como se lleva a cabo el proceso de la mejora de la calidad docente en el área económica administrativa del ITSA

2. Detectar cuáles son los factores condicionantes de la Calidad docente**.**

JUSTIFICACION

Esta investigación, pretende darle la importancia respectiva a los juicios teóricos que sustentan a la Calidad en la Docencia como parte fundamental que se debe atender en toda Institución de Educación Superior. Ya que de ello depende en buena medida la aceptación que llegue a tener por parte del alumnado universitario como una Institución de primera opción al decidir estudiar una Carrera Universitaria.

La decisión de elegir a la academia económico administrativa para analizar a sus docentes, se sustentó en que la misma es una de las cuales presenta una mayor demanda por parte de la Región de Apatzingán, ya que desde que se incorporó la Licenciatura en Contaduría que pertenece a está área, presento un gran porcentaje del total de la matrícula que se tiene en el Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán, asimismo dicha academia es la que presenta un gran número de docentes entre los que se encuentran: licenciados en psicología, contadores, licenciados en derecho, licenciados en economía, etc.

Por lo que, la importancia que actualmente se le ha dado a la calidad en la docencia es tal, que es indispensable evaluar la actuación del docente para poder determinar si esté se está desempeñando con calidad y buscando ante todo el aprendizaje del alumnado que está a su carg

CAPITULO I
LA EDUCACION EN MEXICO

1.1. EVOLUCION DE LA EDUCACION

Con la conquista de México por los españoles se había establecido el territorio un régimen social que se apoyaba prioritariamente en los valores religiosos. Ello hizo posible que en la época colonial se constituyera en nuestro país una Iglesia que fue tanto o más poderosa que el Estado. Al difundir las creencias religiosas consiguió acumular enorme poder y cuantiosa riqueza.

Al iniciarse la Independencia Mexicana, el clero católico era dueño de casi la mitad del territorio nacional. Además mantenía un dominio preponderante sobre las relaciones familiares de todos los mexicanos y era el único rector de la conciencia de las generaciones jóvenes.

La educación estaba de una manera absoluta en manos de la Iglesia Católica Mexicana. Para descolonizar y modernizar a México, quienes formaron el partido que así mismo se llamó el del progreso, bosquejaron la formación de un Estado laico y la creación de una escuela libre de las consideradas ataduras dogmáticas del escolasticismo religioso.

Se inició la gran batalla histórica entre liberales y conservadores y la toma de conciencia educativa. Se libraron las primeras escaramuzas ideológicas entre el doctor José María Luís Mora, patriarca del partido liberal y don Lucas Alamán, exponente original de la doctrina del partido conservador. Originalmente, son las más connotados creadores teóricos de las dos grandes corrientes ideológicas en pugna a lo largo de la historia del

México Independiente. Y la lucha librada entre estas corrientes ha sido larga y en momentos ha tomado características de feroz batalla.

Bajo el efímero imperio de Iturbide y en los inicios del siguiente gobierno, Don José María Luís Mora presentó algunos ensayos de reorganización educativa, que no lo dejaron satisfecho; pero fue don Lucas Alamán quien tomó en sus manos la reorganización de la enseñanza, con su particular criterio conservador. En 1833, al llegar al poder como vicepresidente Valentín Gómez Farías se iniciaba breve periodo de reforma.

El doctor Mora fue normado por Gómez Farías para integrar la comisión del plan de estudios, la que establece principios de reforma educativa; destruir lo inútil o perjudicial a la enseñanza, establecerla en conformidad con las necesidades de un nuevo estado social y difundir entre las masas los medios indispensables para aprender. A la Universidad de tradición pontificia, se le declaró inútil, irreformable y perniciosa.

Toma cuerpo el programa educativo del partido liberal y en 1833 Valentín Gómez Farías crea la Dirección General de Instrucción Pública, suprime la Universidad de México, funda las escuelas normales, el Instituto Nacional de Geografía y Estadística, las escuelas nocturnas para artesanos adultos y propicia la libre enseñanza. El doctor Mora promueve la educación cívica y política de las mayoría. Se realiza la primera revolución educativa en el México Independiente.

Pero se dice que los patriarcas del liberalismo cometieron errores de cálculo. Eran débiles y se ha considerado que las condiciones objetivas del país no estaban maduras para resistir la reforma. Regresa el presidente Santa Anna a la ciudad de México. Son disueltos el Congreso y el Ayuntamiento, se restablece la Universidad, es suprimida la Dirección General de Instrucción Pública y son canceladas otras medidas que se

habían dictado a favor de una educación moderna. El grupo liberal no logra adquirir el control de la educación, sufre el país una contrarreforma educativa; pero en el escaso tiempo de un año mucho se logra como intento que apunta hacia el futuro.

Santa Anna se somete al partido conservador sin límites ni condiciones y sustituye por normas conservadoras las reforma educativas de Gómez Farías; pone en manos de los jesuitas la instrucción pública oficial y se llega a señalar como obligatorio el catecismo del padre Ripalda en toda la enseñanza del país. Los intentos liberales de modernizar el sistema escolar quedan bosquejados como proyecto que es retomado en sus líneas generales, casi 90 años después, con la creación de la Secretaría de Educación Pública.

Se suceden las luchas, los triunfos y las derrotas entre los partidarios del pasado colonial y los partidarios de la modernidad. Entre 1837 y 1841 se provocan más de 30 asonadas, cuartelazos y golpes de Estado. Texas unilateralmente se declara independiente. Se produce la guerra de conquista en Estados Unidos y se le arrebata a México más de la mitad de su territorio. El partido conservador, que llevó a México a la derrota, es vencido; triunfa el partido liberal y en 1856 se convoca a un Congreso Constituyente.

Forjada en la lucha contra el partido conservador y con la amarga experiencia de la guerra de México y Estados Unidos, surge una nueva generación de liberales. Sentían la necesidad de reformar radicalmente la vida mexicana y en ellos estaba presente y más viva que nunca, “la fe en el poder transformador de la educación”. Melchor Ocampo, Benito Juárez y otros liberales destacados, planean la reforma, que después de la revolución de Ayutla, originan una nueva constitución.

La Constitución de 1857 tiene un indudable valor político. En ella se establecen la libertad individual, la de enseñanza, la de imprenta, la de asociación y petición. Suprime el fuero eclesiástico y el monopolio del clero sobre la educación. En su Artículo Tercero expresaba: “La enseñanza es libre. La ley determinará qué profesionistas necesitan título para su ejercicio”. Este artículo fue aprobado por 69 votos contra 15. A esta Constitución los liberales radicales la consideraban tímida y los moderados las creían jacobina.

Lo real es que se estaba iniciando en México una profunda transformación social. El partido conservador había mostrado su incapacidad para gobernar a México. Las condiciones objetivas habían madurado. La Iglesia fue despojada de sus bienes, fueros y privilegios; se intentó reducir la acción del clero a labores meramente espirituales y se declaró que la enseñanza debería ser libre.

El partido conservador se rebeló; organizó un ejercito bajo el lema de Religión y Fueros; se alió al extranjero y combatió a los liberales. La guerra fue larga y sangrienta. Es derrotada la intervención extranjera y el partido conservador fue definitivamente vencido en forma aplastante. La república se impuso y otras drásticas acciones llevó adelante la tarea de organizar sus instituciones civiles.

Al restaurarse la República, se inicia una nueva etapa para la educación mexicana. Se le imprime un espíritu laico. El doctor Garbino Bareda se convierte en guía teórico de la enseñanza oficial. Apoyándose de la doctrina positivista. En la práctica, son sustituidos los principios del viejo liberalismo por una ideología para establecer paz y orden. La Universidad había sido suprimida sucesivamente en 1833, 1857, 1861 y 1865.

Los “científicos” encabezan la educación. En 1901, Justo Sierra es nombrado subsecretario de la Secretaría de Justicia e Instrucción Pública, y en 1905 asume el cargo de Secretario de Instrucción Pública y Bellas Artes. Formula un plan para la reforma integral de la educación mexicana. En 1906, se inicia la revisión de las instituciones docentes que culmina en el establecimiento de la Universidad en 1910, al celebrarse el centenario de la proclamación de la Independencia. En 1911 renuncia Porfirio Díaz a la Presidencia y Justo Sierra deja de ser Secretario de Instrucción Público y Bellas Artes.

1.2. LA EDUCACION LAICA

La Rebelión estalló en México en 1910, la cual tenía motivos profundos, causas muyo hondas y tendencias diversas, complejas y ampliar, era una revolución popular. La nación se redescubrió a sí misma en su propia realidad y tomó conciencia de sus dramáticas condiciones y de sus graves problemas. Uno se perfiló en toda su magnitud; el de la educación. Se estima que en 1910, en realidad el analfabetismo excedía al 80 por ciento de la población.

La gente demandaba sus derechos inalienables a ilustrarse, a instruirse, a educarse. Esta demanda encontró su expresión nacional en el Congreso Constituyente de 1917 y después en los programas de gobierno. Se definieron las corrientes. Los radicales se oponen al proyecto de Venustiano Carranza y después de un tormentoso debate logran conseguir la mayoría para establecer el Artículo Tercero de la educación laica. En la votación de Artículo Tercero se dividió el Congreso. Las dos terceras partes formaron el ala radical llamada jacobina y la otra la de los moderados. Se reinicia el gran debate sobre la educación nacional.

Al estabilizarse el país, con el gobierno del general Álvaro Obregón, toma forma la política educativa. Se organiza la Secretaría de Educación Pública en 1921 y queda al frente de la misma José Vasconcelos. Con claridad se establece las metas del programa educativo; organizar la educación pública en todo el territorio nacional y a la vez fomentar la cultura y las artes. El propósito fue muy preciso: “hacer llegar los todos del saber a todos lo que quieran instruirse”.

Empieza a realizarse aquella plataforma programática que estableció el doctor Mora casi un siglo antes. Se trabaja en beneficio de la educación de las mayorías, se combate el analfabetismo; se multiplican las escuelas rurales. Se crean escuelas técnicas, agrícolas y misiones culturales. Se fomenta masivamente la música, el canto, la plástica, la lectura. La educación toma un resuelto sentido social. Y ciertamente se provoca un verdadero renacimiento cultural mexicano.

Pero estaba reiniciada la tradicional batalla. El gobierno intenta cumplir muchos de los reordenamientos contenidos en la Constitución de 1917. pero en 1926 vuelve a explicar el latente conflicto entre la Iglesia y el Estado. En varias regiones del país aparecieron grupos armados, en muchos casos jefaturas por sacerdotes.

Después, a propósito de la recomendación de una sociedad de Eugenesia para impartir la educación sexual en las escuela pública, la prensa diaria y los grupos conservadores provocaron un gran escándalo que duró todo el año de 1933. se calmó con la reanuncia de Narciso Bassols a la Secretaría de Educación Pública. Sin embargo, la calma duró poco. En 1934, el Artículo Tercero de la Constitución fue reformado para establecer que: “La educación que imparta el Estado será socialista”.

Con el pretexto de combatir la enseñanza socialista, en 1935 se inició una tenaz compaña contra las escuelas oficiales y sus maestros. Las escuelas se vaciaron de niños. Aparecieron nuevamente grupos armados que en varia regiones del país capturaron maestros, los desorejaron o asesinaron. Se desarrolló violentamente una controversia educativa entre la ideología constitucional y la fe religiosa.

El gobierno del general Lázaro Cárdenas sostuvo el programa de educación socialista, pero provocó una abierta hostilidad de los grupos conservadores. A la protesta muy elaborada del alto clero mexicano contra la orientación educativa establecida por la constitución, se unieron la prensa conservadora, asociaciones de padres de familia, la Universidad Nacional y grupos norteamericanos. Y sin que se lograra realmente crear la escuela socialista, el Artículo tercero se reforma en 1946, para establecer el texto que estuvo vigente hasta 1992 en sus líneas generales y que fue reformado nuevamente con un criterio más flexible, orientado a mejorar las relaciones de las iglesias y el Estado.

A lo largo de nuestro proceso histórico algunos de los postulados del liberalismo nunca llegaron a ser operantes en la realidad. Por ejemplo, no fueron aplicables las teorías de la libre competencia; del dejar hacer y dejar pasar. También, desde el siglo XIX, en México se demostró lo pernicioso para la integración nacional de la llamada libertad de enseñanza.

Los constituyentes de 1857 adoptaron la fórmula de la libertad de enseñanza para alejar de la educación la influencia del dogmatismo escolástico. La respuesta a la imposición de una doctrina religiosa por medio de la educación, fue establecer como ordenamiento constitucional la libertad de enseñanza. Señalaba José Ángel Ceniceros que concibieron la orientación educativa como un derecho propio de la personal y no del poder público o de la iglesia.

En el congreso Constituyente de 1917 la lucha ideológica más importante fue la que libró el grupo de diputados más avanzados, el grupo radical, para establecer la educación laica. En esta batalla, como en otras, 2uestros constituyentes se batieron no sólo por su propia libertad, sino por lograr y garantizar la libertad de sus adversarios, algunos de los cuales eran enemigos de la libertad".

Los Constituyentes de 1917 consideran que la fórmula de la libertada de enseñanza, que se estableció en la Constitución de 1857, no había logrado contener los peligros de la educación sectaria. Con una mentalidad moderna y con un mayor sentido histórico, proclamaron el laicismo como doctrina educativa.

En 1934, al reformarse el Artículo Tercero Constitucional, el paso que había dado el Constituyente de 1917 fue elevado a consecuencia mayores al establecer la educación socialista: se señaló una filosofía social a la educación pública y se reservó para el Estado, de modo exclusivo, el derecho a impartir la enseñanza primaria, la secundaria y la norma. José Ángel Ceniceros decía que ya no se considera el de educar como un derecho individual, sino un interés social que corresponde al Estado garantizarlo.

1.3. EDUCACION PARA LA UNIDAD NACIONAL

En 1946, mediante una nueva reforma constitucional, se establece un nuevo texto del Artículo Tercero. Se suprime la orientación socialista y se redefine la filosofía social que debe servirle de guía a la escuela. Con esta nueva redacción se procuró evitar el desconcierto provocado por grupos conservadores y al mismo tiempo fomentar, mediante la educación, la defensa de la unidad nacional y una mejor comprensión de la convivencia internacional. En congruencia con esta orientación constitucional, la escuela

mexicana debe ser científica, laica, democrática, nacionalista, social y de internacionalismo solidario en la independencia y en la justicia.

A lo largo de la histórica lucha que hincaron los liberales del siglo XIX para desterrar la influencia religiosa sobre la enseñanza y crear un Estado secular moderno, se han configurado tres etapas distintas: la de la libertad de enseñanza, la del laicismo escolar y la que reivindica a favor del Estado la facultad de ser el rector de la educación nacional.

El 4 de marzo de 1993, se promulgó un nuevo texto del Artículo Tercero Constitucional: Fue publicado en el diario Oficial de la Federación el 5 de marzo de 1993 y entró en vigor al día siguiente. El 12 de julio de 1993 fue promulgada la Ley General de Educación y publicada en el diario Oficial de la Federación el 13 de julio de 1993.

Mediante la nueva legislación educativa se reafirma expresamente el carácter nacional, laico y gratuito de la educación pública. Se declara el derecho a la educación y la obligación del Estado de proporcionarla. Se establece un nuevo concepto de educación básica de 9 años al declarar la secundaria como obligatoria, como ya lo era la primaria. Se reconoce que el Estado, además de impartir la educación preescolar, primaria y secundaria, promoverá y atenderá todos lo tipos y modalidades de la educación.

Las nuevas reformas al Artículo Tercero no alteraron en lo esencial su orientación anterior. Se inscriben en el legado educativo nacional, amplían el ideario social de la constitución y ratifican el compromiso del gobierno de la República de ser el rector de la educación pública.

La actual orientación de la educación nacional es un positivismo factor de concordia y de unidad entre todos los mexicanos. Promueve una convivencia colectiva con un alto sentido humanista garantiza la armonía

interna de la población y asegura la paz social. Combaten la actual orientación doctrinaria del Artículo Tercero Constitucional sólo quienes están empeñados en crear conflictos que resultan inoportunos y estériles porque obstaculizan las tareas que deben realizarse para democratizar y modernizar a la nación.

La escuela mexicana, según nuestra doctrina constitucional, debe ser una agencia de concordia, de paz de armonía y de comprensión entre todos los hombres. Debe procurar que la educación que se imparte en su seno sea democrática, para fomentar la libertad del hombre, desterrar la intolerancia dogmática y asegurar el respecto a la dignidad humana. La orientación educativa en México se ajusta a los más altos ideales de fraternidad universal.

1.4. PROGRAMA NACIONAL DE EDUCACIÓN 2001-2006

El Programa Nacional de Educación 2001-2006 fue presentado el 28 de septiembre de 2002, en un acto representativo del sector educativo. Se realizó en la sala mayor del palacio de Bellas Artes. Es un programa que se deriva del Plan Nacional de Desarrollo que se dio a conocer a finales del mes de mayo de ese año.

El Programa Nacional de Educación no es un documento vinculado de la realidad social, política y económica del país. Se formuló en consulta con especialistas, con grupos de investigadores, con expertos en educación y especialmente con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. Es un programa en que muestran el camino, las transacciones del pensamiento, los objetivos y la visión de reforma del sistema educativo nacional.

En el Plan Nacional de Educación se definan los objetivos por nivel. Los principales son: en educación básica, ofrecer los servicios educativos a todos; renovar los contenidos curriculares; lograr la participación de cuando menos el 10 por ciento de las escuelas en proyectos de jornada completa; extender el uso de la tecnologías y darle unidad y coherencia a un ciclo de educación básica de 10 años.

En educación media superior se proyecta aumentar su cobertura del 47 al 50%; aumentar su eficiencia Terminal del 56.5 a 65.3%, otorgar becas hasta alcanzar un millón en 2006; promover una reforma curricular y lograr un incremento del 50 por ciento a su financiamiento.

En educación superior se pretende atender para 2006 a 2 millones 800 mil estudiantes, aumentar la formación de técnicos superiores universitarios y de profesionales asociados; incrementar la matrícula de postgrado, incrementar la tasa de titulación de 50 por ciento en 2000; al 65 por ciento en 2006; la tasa promedio de graduación en postgrado aumentarla a 16 mil alumnos en cursos de doctorados, y lograr el aumento de becas crédito.

El Programa Nacional de Educación que se presentó a la nación tiene una estrategia clara. Se orienta hacia el gran propósito de carácter general de los últimos 30 años; dirigir y organizar todas las tareas educativas y los esfuerzos de todos hacia el objetivo de ofrecer una educación de gran calidad para los mexicanos.

El programa es un documento indicativo básico para promover un gran acuerdo social nacional a favor de una educación equitativa, pertinente, suficiente y de gran calidad. Se trata de sincronizar la educación con las demandas de la complicada sociedad de nuestra época y con las necesidades y retos que tiene la nación frente a todos los países del mundo.

En los programas anuales de educación se reiteran como objetivos generales los de equidad, pertinencia y calidad. Resaltan que nuestra mayor prioridad es la de elevar la calidad de la educación.

La pertinencia de la educación se consigue con planes y programas de estudio que respondan satisfactoriamente a las demandas de nuestra época y las necesidades reales de la sociedad, particularmente del sector productivo de bines y servicios.

La equidad consiste en ofrecer las mismas oportunidades educativas a todos los mexicanos, ese concepto se vincula al de la calidad. A todos se les tiene que ofrecer la educación; pero de calidad.

El filósofo y educador John Dewey afirmaba que lo equitativo y justo en una sociedad democrática es proporcionar igualdad de oportunidades educativas, no sólo dando a todos los niños y jóvenes la misma cantidad educativa, sino asegurando también que todos sin excepción, reciban la misma calidad de educación. Así, la educación se convierte en igualadora social.

En esta nueva etapa de la vida nacional, la demanda principal para el sector educativo es la calidad. El reclamo de calidad está ampliamente extendido en la sociedad mexicana porque en el mundo de nuestra época tenemos que competir no sólo en la industria y el comercio sino básicamente en la educación.

Se ha dicho que el reclamo social más generalizado es por una mayor calidad en la educación. Se ha expresado que una ecuación de gran calidad es lo que el maestro busca, es lo que el padre de familia exige, es lo que el alumno desea y es lo que el país necesita.

El problema de ofrece la educción a todos los que la demandan se resuelve con una buena administración general, mayor financiamiento y acertada planeación.

1.5. LA EDUCACION Y EL DESARROLLO

Los jóvenes que asisten a las universidades y a las escuelas de enseñanza superior en una gran proporción tienen una idea distorsionada sobre su misión en la vida. Suponen generalmente que la educación superior que recibieron sirve exclusivamente para ganar dinero.

A su vez muchas de las universidades mexicanas están alejadas de los problemas vitales de la población. Tienen una visión estrecha de nuestra historia y carecen de una idea precisa y clara de la misión que les corresponde. No están formando al profesionista socialmente útil para mejorar al país con su trabajo y con su cultura. Son universidades que viven aisladas de nuestra realidad y se mantienen desvinculadas de los intereses de la sociedad a la cual deben servir.

Por ello, es importante que en todo nuestro sistema educativo se retome la responsabilidad de orientar el pensamiento popular y contribuir a enaltecer la vida social, es necesario entender la función que juega la educación en la vida de una nación.

La primera y fundamental condición para mejorar la educación es lograr que los maestros comprendan la trascendencia de su labor para que el país se desarrolle con justicia, democracia, libertad y soberanía.

Entre los maestros, y en toda la sociedad, es necesario crear un gran acuerdo sobre la importancia social de la educación escolar. Al proceso

educativo se le debe comprender como acto político, como acto de conocimiento y como hecho social para la transformación del hombre y su realidad. Tiene que comprenderse claramente el valor de la educación como palanca que impulsa el progreso. Al maestro le es conveniente saber el significado de las tareas que realiza en su centro de trabajo.

Existen diversas y contrapuestas opiniones en relación al tema de la educación y el desarrollo. Muchos consideran a la educación como el factor clave para abatir la pobreza, humanizar el desarrollo y así lograr la integración de una población vigorosa, sana, capacitada, con adecuados niveles culturales. Otros suponen que la miseria y el subdesarrollo no se elimina con la educación y que incluso el atraso y la pobreza son males que impiden el progreso educativo de la población. Si hay miseria no puede fomentarse la educación, sin embargo, se piensa que si la educación no se extiende habrá miseria. La miseria de la educación perpetúa la pobreza de la población y a la vez la miseria de la población produce la pobreza de la educación.

La educación y el desarrollo forman una unidad dialéctica. Un bajo nivel económico obstaculiza la educación y a la vez, el retraso educativo se convierte en restricción al desarrollo económico.

Para el desarrollo de un país no existen fórmulas mágicas, el autor del progreso es el hombre. El trabajo del hombre realizado con su inteligencia aplicada a satisfacer sus necesidades, es lo que constituye el motor central que hace avanzar a la civilización humana. La educación es la que le proporciona al pueblo la aptitud y la capacidad para crear los bines necesario para que viva dignamente. La educción es la herramienta indispensable para conseguir el desarrollo integral y justo de la nación.

CAPITULO II
ISO 9000:2000 EN LA EDUCACION MEXICANA

2.1. ISO 9000:2000

La palabra ISO es el acrónimo de la Organización Internacional para la Normatividad, que fue fundada por 120 países, entre ellos México.

En México tenemos ya 4 mil 500 entidades privadas y públicas que cumplen con la Norma ISO; entre ellas, una buena parte de las Universidades Tecnológicas, de los planteles del CONALEP, de los Institutos Tecnológicos y de los Centros de Capitación para el trabajo.

La Secretaría de Educación Publica implantó y ha desarrollado su programa de Innovación y Calidad, que deriva del Plan Nacional de Desarrollo y del Programa Nacional de Educación 2001-2006, y es la expresión, en el área educativa, del Modelo para la Innovación y la Calidad.

Uno de los elementos decisivos de la Norma ISO 9000 es enfocar la atención a los proceso y no sólo a los resultados, a fin de hacer todo bien desde el principio, eliminar desperdicios y, en el caso de la escuela, abatir los índices de reprobación y deserción escolares. Los dos procesos que tienen lugar en el plantel escolar, la administración y el aprendizaje, deben estar mutuamente relacionados y dirigirse hacia el objetivo común de la calidad.

2.2. LA CALIDAD EN LA EDUCACION

En toda sociedad la educación de calidad es uno de los propósitos fundamentales que se debe atender. En este sentido, la educación mexicana

afronta tres grandes retos: cobertura con equidad; calidad en los procesos educativos y niveles de aprendizaje; e integración y mejora de la gestión del sistema educativo.

Para mejorar la calidad de la educación se han instrumentado diversas estrategias: incremento en el número de escuelas de calidad, fortalecimiento de los procesos de actualización y capacitación y superación profesional así como más y mejores materiales educativos, sin embargo cabe hacer mención que los principales protagonistas en la educación de buena calidad son, sin duda, los maestros.

Un elemento indispensable en este proceso es el liderazgo que ejerce el personal directivo que debe procurar, buscar y difundir la educación con calidad.

El sistema educativo mexicano debe dar una atención esmerada a la calidad, tanto en los contenidos educativos como en los procesos de aprendizaje. No se trata solo de hacer las cosas mejor; se trata de responder con eficacia, rapidez y suficiencia a las demandas y necesidades marcada por el nuevo entorno mundial.

En el ámbito formativo y de valores, la educación debe preparar a los estudiantes para que preserven fortalezcan su calidad humana frente a los múltiples estímulos, derivados de la velocidad del cambio y de nuevos factores de riesgo, por lo cual, la educación debe dotar a los alumnos de los conocimientos, habilidades y aptitudes necesario para su eficiente incorporación al proceso productivo y a la vida social, cultural y política.

La educación de y para la calidad se da solamente cuando las partes interesadas se comprometen y asumen su propia responsabilidad. Es fácil, arrojar reproches a los maestros, en otras ocasiones los reproches recaen en

los alumnos y en otras mas al gobierno. Estas son visiones carentes de objetividad. La calidad se ha de generar en cada escuela, con la experiencia, la información y el compromiso de su comunidad. La calidad no se importa ni se establece por orden superior, es el producto del ingenio creador de quienes laboran en un centro de trabajo. El modelo de calidad en cada escuela debe surgir de los conocimientos y las experiencias de su personal directivo, docente y administrativo.

2.2.1. SECTOR EDUCATIVO

El sector educativo creció aceleradamente y la SEP se desvió de sus propósitos originales. Se convirtió en un gigantesco aparato administrativo centralizado y abandonó su papel principal: el de guía, el de rector de la educación. Sus funciones concentraron su atención en problemas administrativos, operativos y de negociadores políticos y descuidaron su tarea esencial de normar, orientar y supervisar el proceso educativo para darle calidad.

A lo largo de los años creció el cuerpo administrativo de la SEP pero al mismo tiempo se extravió el pensamiento rector. La educación entró en crisis y perdió su calidad. Se han promovido profundas transformaciones para superar esa crisis estructural de crecimiento. Se ha organizado el sistema educativo para crear mejores formas participativas a fin de orientar todos los esfuerzos y acciones hacia el objetivo de la calidad.

2.2.2. LA CALIDAD DE LA EDUCACION, UN COMPROMISO DE TODOS .

En la introducción del Compromiso Social pro la Calidad de la Educación se considera que la educación es una responsabilidad de todos. Se trata de que todos sumemos esfuerzos para fortalecer la participación de

todos en torno a las instituciones educativas, es necesario conjuntar recursos para fortalecer el papel de los centros escolares como agentes de cambio, de promover la contribución de la sociedad y del sector público en la cruzada por la calidad de la educación.

Todos los factores que intervienen en la educación y todas las acciones y programas para desarrollar la educación, han de apuntar hacia el objetivo general de asegurar la calidad de los servicios que ofrece el sistema escolar.

En México, el reclamos social más expendido es por una educación de calidad, el futuro de nuestro país depende de los que se haga en la educación, pero en la actualidad depende de los que se haga para mejorarla, es decir de una educación de calidad. La educación ha entrado en la etapa de lograr el desarrollo continuó de su calidad.

Son diversos los datos sobre la mala calidad de la educación mexicana. Son muy altos los índices de reprobación y deserción escolares y muy bajos los niveles de aprovechamiento escolar.

Se considera que en la baja calidad de nuestra educación intervienen, entre otros los siguientes factores:

1. Enfoques no centrados en las necesidades de aprendizaje del alumno.
2. Desiguales niveles de pertinencia y relevancia de los programas frente a las necesidades de los sectores productivos de bienes y servicios.
3. Inapropiados perfiles de los profesores.
4. Débil motivación de la comunidad educativa.
5. Formas burocráticas verticales en la administración.
6. Gestión educativa de lenta capacidad de respuesta.

7. Insuficiencia de recursos económicos públicos y privados destinados a la calidad.
8. Insuficiente infraestructura para el desarrollo de las tareas educativas.
9. Poco interés y escasa participación social en actividades de apoyo a la educación y la investigación.

En la competitiva sociedad de nuestra época se considera que una ecuación es de calidad si reúne las características y requisitos que permitan verificar y registrar esa calidad de acuerdo con sistemas, normas y parámetros de reconocimiento internacional, como es el caso de los sistemas de gestión y aseguramiento de la calidad ISO 9000, que se ha desarrollado en todos los países del mundo.

En la década de los años sesentas y en la de los setentas se desarrollaron sistemas de control de calidad del producto por medio de su inspección final. En la educación, un sistema similar es el de los exámenes de promoción finales. De esa manera, se aprueban los productos en el caso de las empresas. En el caso de las escuelas, los alumnos que superan una evaluación son aprobados, En las empresas los productos que no pasaban la inspección final eran desechados y en la educación los alumnos que no pasan el examen final son reprobados. Se piensa que la calidad se controla con los exámenes finales.

En la década de los ochentas, se generó un gran movimiento orientado a buscar sistemas que aseguren la calidad de antemano para evitar los desperdicios. Se desarrollaron en el mundo la filosofía y procesos de la llamada calidad total. Se trató de organizar sistemas que fundamentalmente se orientan hacia la inspección y aseguramiento de la calidad del proceso productivo o educativo más que a la evaluación del producto final.

En las empresas manufactureras o de servicios la mala calidad se mide por la cantidad de desperdicios que producen y sus malas mercancías o servicios. En los centros escolares su mala calidad se determina básicamente por el número de reprobados y desertores y los bajos niveles de aprovechamiento escolar.

En México, la reprobación escolar representa un grave problema social y un problema económico. Se desperdician millones de pesos anuales por la reprobación escolar y otros millones por la deserción. En el sector educativo, se provocan muchos desperdicios por su falta de calidad.

2.3. GUIAS PARA LA EDUCACION

La cultura de la calidad cada día crece más y se extiende con mayor profundidad hacia los diferentes campos de la vida económica, social y educativa de las naciones.

Con la certificación de la calidad en el sector educativo se pretende contar con elementos de juicio efectivo para elevar la eficiencia en la educación. Lo que se busca es la sistematización de esos elementos para la gestión de la calidad, la educación en México, requiere acoplarse al contexto internacional a favor de la calidad.

Las guías para la aplicación de ISO 9001-2000 en la educación contribuyen al desarrollo y mejoramiento del sistema de gestión de calidad en las instituciones y planteles que ofrecen servicios educativos. Son útiles para su mejora continúa, particularmente para prevenir errores y desviaciones y para reducir las grandes pérdidas y desperdicios que se provocan en el sector educativo por sus falta de calidad.

En México y en el mundo ya se habla con propiedad sobre la calidad. Se puede considerar que en el país se está forjando una nueva cultura fundada en la calidad. Es la cultura de hacer las cosas bien desde el principio del proceso de su elaboración hasta su final. Es el proceso de la gestión de la calidad, que se asegura y se mide con las normas y parámetros internacionales que se conoce como ISO 9000.

En el mundo de hoy, en el interior de un país y en la vida internacional se compite con la calidad de los bienes y servicios que se ofrecen. Esa calidad es obra de los seres humanos. Y las mujeres y los hombres de calidad se forman en los centros escolares. La sociedad de calidad se engendra en la escuela.

En las escuelas mexicanas se tiene que aprender y vivir la calidad con la finalidad de preparar hombres y mujeres que puedan llegar a competir a nivel internacional, hombres y mujeres hábiles que crean y arreglan bien las cosas, que saben ajustarlas.

2.3.1. EL MOVIEMIENTO DE LA CALIDAD.

Entre 1987 y 1994 el número de empresas certificadas en el mundo por ISO, creció en forma acelerada año con año. De 500 pasaron a 75 mil, y para los años siguientes se espera que este número crezca en un porcentaje mayor, por lo cual se considera que el movimiento económico y social más importante del nuevo siglo XXI, por el número de involucrados en este movimiento y su significado económico, no existe otro más poderoso. Es la representación de las llamadas fuerzas del mercado.

Frente a este gran movimiento para establecer en la empresas sistemas de gestión de la calidad, el sector educativo no puede marginarse. En todo el mundo, pero principalmente en Estados Unidos y en Europa las

instituciones educativas están empezando a participar activamente en el movimiento de calidad.

En México, ya se empieza a desarrollar el movimiento de calidad educativa dentro de los sistemas ISO 9000. Algunos planteles particulares ya certificaron su calidad. Con mayor propiedad, en los Institutos tecnológicos existen programas para establecer los sistemas de gestión de calidad ISO 9000:2000.

Los centros de capacitación para el Trabajo de la Secretaría de Educación Publica tienen programas para establecer sistemas de calidad dentro de las normas ISO 9000. En toda la Secretaria de Educación Pública se promueve la calidad de los servicios que ofrece el sistema educativo nacional mediante el establecimiento en todas sus dependencias del sistema de gestión de la calidad ISO 9000, en el marco del Programa Innovación y Calidad.

La escuela tiene que ser considerada como un centro complejo que ofrece servicios educativos. Así, con el pleno conocimiento de las experiencias y criterios del horizonte educativo nacional y aprovechando los avances metodológicos en el mundo el trabajo y la producción, en el sector educativo tienen que establecerse sistemas para la gestión y aseguramiento de la calidad de los servicios escolares.

En la educación, la calidad debe asegurarse sobre la base de una serie de principios, normas y requisitos que se refieren a la gestión de todo el proceso escolar. Se trata de asegurar la calidad de todo el proceso y no sólo de evaluar el éxito o fracaso. En México existen experiencias sobre sistemas de calidad que han evitado reprobación y deserción escolares.

2.3.2. PRINCIPIOS GENERALES.

Entre los maestros, se considerar que cuando hay un bien directivo general de ecuación a nivel estatal, el sector escolar marcha bien y hay un buen trabajo de supervisión en la zona escolar. Entonces los directores de las escuelas procuran organizar eficientemente las laboras del plantes a su cargo y los maestros se empeñan en cumplir y obtener el éxito profesional.

Sin embargo, en el marco de una adecuada organización general del sistema educativo, la calidad de la educación se genera en el seno del plantel, con el compromiso de los directores y maestros de escuela.

La educación de calidad debe organizarse en cada escuela y generarse en el salón de clase mediante el compromiso del director y de los maestro y con el apoyo de las autoridades, los padres de familia y la activa participación de los alumnos en las labores escolares. En cada escuela se tiene que organizar un plan para asegurar la calidad de la educación que comprometa a todos los que están involucrados en le proceso escolar.

Las bases de la estrategia para organizar una escuela de calidad es el liderazgo del director y el empeño del maestro preocupado y ocupado en mejorar su trabajo. Sólo con la reflexión del maestros sobre su propia práctica para mejorarla es posible organizar escuelas de calidad.

El modelo de calidad de una escuela debe salir del saber y la experiencia de los maestros con el liderazgo de su director. Dentro de la normatividad vigente, los propios maestros, con el liderazgo de su director tienen que diseñar, implementar y poner en práctica un proyecto para convertir a su escuela en un centro de trabajo de calidad educativa. Una escuela de calidad se puede organizar sólo cuando todos sus actores asumen como compromiso formular un plan para mejorar los servicios

educativos, con objetivos comunes, adoptando decisiones colectivas, con mellas precisas y con una idea clara del sistema que se trata de establecer.

Para la gestión de la calidad escolar, de acuerdo con las guías ISO 9000, se tienen que segur ocho principios condensados a nivel internacional.

Son los principios de las normas de la calidad para el siglo XXI, que adaptados al lenguaje escolar se pueden presentar en la forma siguiente:

PRINCIPIO1.
ORGANIZACIÓN CENTRADA EN EL ALUMNO.

El plantel escolar depende de sus alumnos. A ellos les pertenece el derecho a la educación. Por lo tanto, se han de comprender sus necesidades presentes y futuras, satisfacer sus requerimientos educativos y esforzarse por exceder sus expectativas.

Los alumnos son los titulares del derecho a la educación. Esta educación ha de ser de buena calidad para que las nuevas generaciones recojan los datos fundamentales del saber humano, adquieran los valores sociales y desarrollen plenamente sus personalidad.

Enfocar la organización en el alumno ha de conducir a diversas acciones, como son las siguientes: entender en toda su amplitud las necesidades y expectativas de los estudiantes; de los padres de familia; de los empleadores; de la comunidad y la sociedad en su conjunto. Esto hay que comunicarlo en el plantel y evaluar el aprovechamiento escolar.

Para el desarrollo de la estrategia de la gestión de la calidad escolar, así como la satisfacción social, hacer comprensibles las necesidades de todos. Para fijar objetivos y metas, hacer que se vinculen a lo mas relevante

de la organización escolar. Para la gestión operativa, mejoramiento continuamente la organización del plantel. Es de fundamental importancia lograr que los maestros y todo el personal tengan los conocimientos y habilidades que se requieren para su óptimo desempeño.

Las labores de las escuelas se deben mantener regularmente para cumplir con el calendario escolar, con los programas y planes de estudio establecidos y con las normas y parámetros de la calidad.

PRINCIPIO 2.
LIDERAZGO

Debe establecerse un liderazgo democrático, sobre la base de una autoridad racional y no arbitraria del director. Se ha señalado en diversos estudios que la calidad de la enseñanza y del aprendizaje que se realizan en una escuela, se encuentran en buena parte determinados por la calidad del liderazgo que se establece en el plantel escolar como una comunidad dedicada a la educación.

En la educación para organizar escuelas de calidad, uno de los principios fundamentales es el liderazgo, los líderes establecen la unidad de propósitos, de dirección y el ambiente interno adecuado de la escuela para su constante superación. Crean condiciones apropiadas para que el personal se involucre completamente en los propósitos de asegurar la calidad de los servicios educativos que ofrece el plantel escolar.

Para establecer un liderazgo democrático en la escuela, son aconsejables las acciones siguientes: liderar con el ejemplo. Entender y responder a los cambios del ambiente externo. Considerar las necesidades de todos. Crear una visión clara del futuro de la escuela. Establecer valores compartidos y modelos comunes de conducta. Crear confianza y eliminar

temores. Conseguir los recursos necesarios y libertades para actuar con responsabilidad.

Las acciones convenientes para establecer un liderazgo escolar es necesario a su vez, alentar y reconocer las contribuciones de todos. Promover una comunicación abierta y honesta. Educar, entrenar y supervisar al personal. Fijar metas y objetivos e implementar estrategias para alcanzarlo.

Con el liderazgo democrático un director logra armonizar, promover y orientar las acciones de todos los miembros de la comunidad escolar hacia los objetivos y metas de la calidad. En este tipo de liderazgo debe desecharse el autoritarismo arbitrario, para en su lugar establecer una autoridad racional. Se trata de dialogar, convencer y concertar en lugar de simplemente ordenar.

El director de escuela, como líder democrático, identifica las características de los elementos que conforman la comunidad escolar a su cargo y asume las actitudes adecuadas con cada uno de los maestros. Fomenta en todos el sentido de la responsabilidad a fin de que cumplan con las actividades escolares de su competencia. Promueve una coordinación constante entre los miembros de la comunidad para la realización de sus labores sin invadir el ámbito de trabajo que cada elemento tiene asignado.

El director establece mecanismos de participación, a fin de que se tomen las decisiones más adecuadas para el desarrollo del trabajo en el plantel. Analiza e interpreta las situaciones que afectan el desarrollo del trabajo escolar, procurando promover las soluciones más satisfactorias. Corrige prácticas erróneas, vicio y malos hábitos. Fomenta la participación colectiva y aprovecha las mejores opciones de todos para asegurar la calidad de la educación.

PRINCIPIO 3.
INVOLUCRAR AL PERSONAL

El principio 3 del sistema de calidad ISO 9000, se refiere al involucramiento del personal en el programa de calidad. El personal de todos los niveles es la esencia de una organización y sus total involucramiento, permite que las habilidades de todos sean usadas en la educación para el beneficio del plantel escolar. En el caso de la educación, el problema consiste en cómo lograr que los maestros participen en la organización de los procesos de calidad para aprovechar su experiencia y su ingenio creador.

En el proceso para establecer un sistema de calidad, todo el personal debe involucrarse y comprometerse y de todos se han de recoger las experiencia y habilidades para ser aprovechadas en beneficio de la organización y desarrollo del proceso de calidad.

La aplicación del principio de involucrar al personal del plantel, conduce a las acciones de todos, como las siguientes: aceptar el propio sentido de la responsabilidad compartida para resolver los problemas que se presentan. Buscar activamente las posibilidades de realizar mejoras. Promover activamente oportunidades para incrementar conocimientos y experiencias y compartir libremente experiencias y conocimientos en equipo y grupos.

Con la participación de todos hay que crear valores para los alumnos. Hay que ser innovador y creativo y llevar adelante los objetivos de la educación. Representar mejor a la escuela ante los alumnos, maestros, padres de familia, la comunidad local y la sociedad en su conjunto. Obtener satisfacción del trabajo que se realiza, generar entusiasmo y estar orgulloso de ser parte de un plantel de calidad.

Con el involucramiento de todos en el programa y acciones de la calidad se obtienen múltiples beneficios: para la reformulación de políticas y mejorar estrategias, el personal contribuye efectivamente a la mejora de las políticas y estrategias escolares. En el establecimiento de metas y objetivos el personal las comparte y las hace suyas con el sentido de responsabilidad.

En la gestión de la calidad escolar todos se han de involucrar en las decisiones apropiadas para la buena marcha de la escuela y las mejoras del proceso del aseguramiento de antemano de la calidad. En la gestión del desarrollo de los recursos humanos, todos los integrantes del personal están más satisfechos con sus trabajos y están activamente involucrados en su crecimiento personal, para beneficio de la educación de sus alumnos.

En términos generales, la educación es un proceso social en el que todos participan. La transformación del sistema educativo para mejorarlo es responsabilidad de todos.

PRINCIPIO 4.
ENFOQUE A PROCESOS.

En el principio 4 del sistema de calidad ISO 9000 se establece que un resultado deseado se alcanza más eficientemente cuando los recursos y actividades relacionados se integran y manejan como un proceso completo. En general se pretende asegurar la calidad a priori, de antemano. El control de la calidad por medio de la inspección final del producto o del servicio, es un concepto obsoleto. Lo moderno es asegurar antes la calidad de todo del proceso y no sólo del producto final.

En el caso de la educación se tiene que formular un plan para asegurar que los indicadores de la calidad sean buenos: deben ser bajos los

niveles de la reprobación y deserción escolares y altos los índices del aprovechamiento escolar. Una escuela de mala calidad es aquella donde se reprueba a un alto número de alumnos; tiene muchos desertores y los alumnos obtienen bajas calificaciones.

La aplicación de este principio conduce a diversas acciones, como son la siguientes: definir el proceso para alcanzar los resultados deseados, Identificar y medir las entradas y salidas del proceso. Identificar las interfases del proceso con las funciones de la escuela. Establecer responsabilidades claras; autoridad y sentido para el manejo del proceso. En el diseño del proceso, se consideran las etapas del mismo, las actividades, flujos, medidas de control, capacitación, métodos, información, materiales y otros recursos para alcanzar el resultado deseado.

Los beneficios que se alcanzan al aplicar este principio son: en la formulación de políticas y estrategias se utilizan procesos definidos por medio de la organización escolar que conducen a la obtención de los resultados más predecibles, se aprovechan mejor los recursos, se acortan los periodos de tiempo y se bajan costos. Al entenderse el propósito de hacer más eficientes los procesos, se posibilita la formulación de metas y objetivos.

Con el enfoque a procesos más que a resultados finales se pueden evitar malos resultados en la escuela, como el fracaso escolar de los alumnos. Muchas son las causas que originan la reprobación de alumnos. Algunas de ellas, comprobadas en miles de casos, son las injusticias y los increíbles abusos que comenten algunos profesores. A veces reprueban a sus alumnos por motivos extraños o pasionales; por indolencia o frustración o por no saber organizar su trabajo dentro de un plan que asegure la calidad.

Los motivos de la reprobación escolar son diversos y discutibles. Lo real es que la reprobación causa un enorme problema económico, social y

personal. El empeño de los alumnos po0 estudiar concluye en esperanzan truncadas al fracasar en los exámenes finales. Para evitar este problema es necesario planear el enfoque de todo el proceso escolar.

No es mediante los sistemas rígidos de evaluación del aprovechamiento escolar como se logrará elevar la calidad en la educación. Ingenuamente se piensa que los exámenes sirven para que el alumnos aplique en el estudio. No faltan quienes suponen que simplemente con la evaluación se mejora la educación y proponen consecuentemente un sistema de exámenes sin entender que el aprendizaje es un proceso.

Con los sistemas para asegurar la calidad de la educación se debe conseguir reducir el fracaso escolar. Para logra ese objetivo concreto hay que entender la gestión de la calidad escolar como un proceso que comprende a diversos elementos: la capacidad de los maestros; los planes y programas de estudio, la organización de la escuela dentro de un sistema, los contenidos programáticos y la metodología. Todo debe concurrir hacia la calidad de la educación.

PRINCIPIO 5.
ENFOQUE A SISTEMAS

La calidad es un proceso participativo de directivos, maestros y alumnos que se dan en las relaciones en el aula, en la escuela, y con la comunidad, identificando, entendiente y buscando alcanzar los objetivos comunes y la eficiencia y calidad del trabajo escolar. Identificar, entender y administrar un sistema de procesos interrelacionados hacia un objetivo dado contribuye a la efectividad y eficiencia de la escuela.

Aplicar el principio de la gestión enfocada a sistemas conduce a acciones como las siguientes: definir el sistema mediante la identificación

desarrollo de los procesos que afectan a un objetivo dado. Estructurar el sistema para lograr el objetivo de la manera más eficiente. Entender la interdependencia entre los procesos del sistema. Mejorar continuamente el sistema a través de su medición y evaluación y establecer la limitaciones de los recursos.

Los beneficios que se consiguen con el enfoque a sistemas son: formulación de planes incluyentes que enlacen las salidas funcionales con los procesos propuestos. Fijar objetivos y metas de procesos individuales orientados hacia los propósitos claves de la escuela: Revisión de la efectividad de los procesos que conducen al entendimiento de las causas de problemas y acciones para resolverlos. Y proporcionar un mejor entendimiento de la funciones y responsabilidades para alcanzar objetivos, superar barreras y mejorar el trabajo de grupo.

PRINCIPIO 6.
MEJORA CONTINUA

Después de que se establece y certifica el sistema de calidad ISO 9000, posiblemente el principio fundamental es el del mejoramiento continuo. Este es un objetivo permanente de un plantel educativo y para cada persona, maestros y alumnos. Con tal fin se establecen conceptos básicos; se utilizan evaluaciones periódicas; se mejora constantemente la eficacia y la eficiencia de todos los procesos Se desarrolla un plan de hacer, verificar y actuar.

La comunidad escolar paulatinamente debe incorporar y aumentar las mejoras a la calidad de la escuela, por lo cual el mejoramiento continuo es el objetivo básico permanente de la gestión de la calidad escolar.

Dentro del plan de mejora continua son útiles recomendaciones como las siguientes: el esfuerzo del maestro ha de centrarse en mejorar permanentemente el aprovechamiento escolar de los alumnos y no el propósito de seleccionar a los que reprobarán. Es aconsejable promover concursos escolares interiores y participar en ellos. Cuidar en forma responsable y participativa la organización del trabajo y la disciplina general e individual de la escuela.

El maestro ha de establecer y comunicar altas expectativas a todos sus alumnos para lograr su mejor desempeño académico. Es vital que los alumnos sepan qué se espera de ellos. Cuando más claras y elevadas sean las expectativas mejor será la respuesta. Los alumnos han de reconocerse a sí mismo como personas, han de participar en actividades colectivas y experimentar la importancia de su participación activa en el proceso de enseñar y aprender.

La escuela de calidad tiene una buena dirección, un clima de cooperación solidaria y de laboriosidad. El maestro muestra seguridad en el desarrollo de los alumnos. Estos han de tomar parte activa en el aprendizaje y se deben promover sus impulsos para que lleguen lo más alto posible al salir de la escuela. El verdadero aprendizaje es activo. Implica el empleo de la inteligencia, no sólo de la memoria. Se dice que el alumno construye sus propios conocimientos.

La calidad el aprendizaje depende en gran medida de la calidad de la enseñanza que orienta e inspira a ese aprendizaje en el aula. La eficiencia de los profesores depende en gran medida del director como líder de una organización escolar democrática y participativa. Una escuela de calidad es aquella donde existe libertad para opinar, donde no hay temor para actuar y expresar lo que se piensa, donde se vive al margen de la intolerancia.

En la escuela los maestros deben trabajar en equipo, para desarrollar la crítica y la autocrítica con sentido pospositivo y compartir y difundir los logros y las experiencias para alcanzarlos. La calidad depende de todos, pero con una dirección democrática. La calidad sólo se puede conseguir mediante una organización democrática que permita crear formas participativas en compromisos comunes adoptados libre y racionalmente.

PRINCIPIO 7.
ACERTADA APROXIMACION A LA TOMA DE DECISIONES.

Las decisiones deben basarse en la información y la adecuada interpretación de las normas de calidad

Las decisiones efectivas están basadas en el análisis lógico e intuitivo de datos y adecuada información.

En el sistema de calidad ISO 9000, el principio 7 es el enfoque para la toma de decisiones basadas en hechos. Aplicar este principio conduce a las acciones siguientes: realizar evaluaciones y colectar información y datos relevantes para el objetivo de la calidad. Asegurar que los datos y la información sean suficientemente exactos, confiables y accesibles.

Este principio también conduce al análisis de los datos y la información mediante métodos válidos. Entender el valor de técnicas estadísticas apropiadas. Tomar decisiones y acciones basadas en los resultados del análisis lógico, equilibrado con la experiencia y la intuición. Los beneficios que se logran con la aplicación del principio basado en hechos son diversos: para la formulación de políticas y estrategias que se basen en informaciones y datos relevantes.

Para establecer metas se utilizan datos relevantes y comparativos así como información sobre metas realistas. Para el manejo operativo, los datos y la información son la base del entendimiento de los procesos y el desempeño del sistema para guiar mejoras y prevenir problemas futuros. Para el manejo de los recursos humanos, analizar datos e información e fuente como encuestas, sugerencias y enfocarse a grupos guía en la formulación de políticas de recursos humanos

PRINCIPIO 8.
RELACIONES DE BENEFICIO.

La calidad debe comprenderse y vivirse como un sistema que sirve para facilitar las albores escolares y no para estorbarlas y hacerlas más complicadas. La calidad establece relaciones que benefician a todos.

El principio 8 del sistema ISO 9000 es el de relaciones mutuamente benéficas con proveedores. La aplicación de este principio conduce a las acciones siguientes: identificar y seleccionar a los proveedores clave. Establecer relaciones con proveedores que equilibren logros a corto plazo con consideraciones a largo plazo. Crear comunicaciones claras y abiertas. Iniciar el desarrollo conjunto y mejoramiento de los servicios. Establecer una clara comprensión del usuario de los servicios.

Con el principio de beneficio mutuo se comparte información y planes futuros y se reconocen mejoras y logros. Son varios los beneficios que se logran con la aplicación de este principio: para la formulación de políticas y estrategias, crear ventajas competitivas a través del desarrollo de alianzas estratégicas o asociaciones con los proveedores. Para el manejo operacional, crear y manejar las relaciones con el proveedor para asegurar confiabilidad, entregas libres de defectos y a tiempo.

De los ocho principio de la calidad en el sistema ISO 9000, en general son cinco los que en mayor medidas se ponen en práctica en la operación y administración escolares. Son los de organización enfocada en el alumno, el del liderazgo, el del involucramiento del personal, el enfoque a procesos y la mejora continua. Cada uno de los principios tiene sus herramientas.

Con la organización enfocada en el alumno se establecen sistemas de control; con el liderazgo hay que planear, hacer, verificar y actuar; con el involucramiento del personal, se aplica la certificación y en entrenamiento; con el enfoque hacia procesos, se aplican acciones correctivas y preventivas; con la mejora continua se establecen auditorias de calidad. En estos cinco principios se apoya fundamentalmente la gestión de la calidad escolar.

Con la finalidad de implantar efectivamente los cinco principios fundamentales de la calidad, la escuela puede establecer y mantener una práctica en su dirección operativa que incluya sistemas de medición y control: además el ciclo “planear, hacer, verificar y actuar”, el entrenamiento y capacitación; auditorias de calidad; acciones correctivas y preventivas entre otras. Como resultado se espera reforzar la efectividad del sistema.

El modelo de calidad debe basarse en las experiencias de todos. Se genera con la reflexión de los maestros en su propio trabajo para mejorarlo. El sistema de calidad no se compra con sus manuales, procedimientos y registros. Se construye en cada escuela con el ingenio creador de los maestros.

En el sector educativo ya existe el objetivo de la calidad como un movimiento que se demuestra andando. Es un esfuerzo institucional que sirve como base para crear la cultura de la calidad que reclama la nación para ser competitiva a nivel mundial y para ampliar su democracia, asegurar

su libertad y fomentar la equidad social en su población. Con la calidad se progresa justicieramente.

2.3.3. DOCUMENTACION NECESARIA

Para operar y certificar la calidad dentro de las normas ISO 9000:2000 en sus cuatro niveles, la documentación que se debe elaborar es la siguiente:

1. Política y objetivos de calidad.
2. Manual de calidad.
3. Diagramas de procesos escritos y procedimientos.
4. Instrucciones de trabajo
5. Registros.
6. Evaluaciones.

La extensión y componentes de la documentación del sistema de gestión de la calidad puede diferir de la usual en las empresas de bienes y servicios y de una institución a otra. Ello depende del tipo y modalidad del plantel escolar, de su tamaño y de la complejidad de sus procesos y procedimientos.

Sin embargo, para las dependencias y planteles del sector educativo, es aconsejable incluir en la documentación, los valores éticos y morales que han de guiar la convivencia de todos.

Además en el caso del sector educativo, se requiere contar con las leyes, reglamentos y normas que regulen la operación de las escuelas y dependencias y que establezcan los lineamientos de la política general del Estado Mexicano, los planes y programas de estudio y documentos generales de la organización curricular del plantel escolar, es decir, toda la documentación propia de la escuela, o institución educativa.

2.3.4. CAMPO DE PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS

En el plantel escolar es necesario identificar los procesos y procedimientos para desarrollar y mejorar la eficacia y la eficiencia del sistema de gestión de la calidad a fin de satisfacer las expectativas de todos los grupos interesados en la educación.

Para la eficacia y la eficiencia en un plantel escolar, hay que identificar y manejar diversas actividades ligadas entre sí. Una actividad y sus recursos, han de ser manejadas y dirigidas para alcanzar su transformación de su entrada a la salida como un proceso.

En un plantel escolar se pueden identificar dos grandes sistemas de procesos y procedimientos. Uno es el que está formado por los procesos y procedimientos administrativos y otro es el que se conoce como el de enseñar y aprender.

CAPITULO III

EL SENTIDO DOCENTE Y SUS CONSECUENCIAS EN LA EDUCACION

3.1. ENFOQUE PEDAGOGICOS.

Por enfoque pedagógicos se entiende el sentido, la razón de ser de la labor docente.

La problemática del docente puede situarse dentro de tres enfoques pedagógicos: centrado en la materia que se enseña, en el alumnado y en lo social.

Por otro lado, cada enfoque conlleva algunas implicaciones macro educativas, institucionales y decentes, así como un concepto de hombre y de sociedad.

3.1.1. Enfoque centrado en la materia:

Al realizar la tarea de enseñanza-aprendizaje se puede centrar la atención en cuestiones del tipo siguiente:

¿Qué es lo que tengo que enseñar?

¿Qué cosas tiene que saber el alumno?

¿Cómo meterles la materia para que obtengan una buena nota?

¿Cómo lograr que me pongan atención o cómo controlar el desorden?

Para descubrir y discutir el enfoque del profesor cuya problemática se manifiesta en las preguntas anteriores, es necesario preguntarse qué hay detrás de estas preocupaciones o hacia dónde el profesor dirige fundamentalmente su atención.

Parece que la problemática que plantea el docente, remite el primer periodo, o periodo de transición de la historia de desarrollo curricular (1900-1925). En este lapso se pone el énfasis en la materia de estudio, tomando en cuenta solamente los criterios de la lógica de la temática y utilizando como herramientas principales, el libro de texto, el pizarrón, la palabra, y los exámenes, produciendo así un aprendizaje memorístico (acumulación de datos), y una falta de compromiso personal del estudiante y el maestro hacia el aprendizaje que adquiera significado, es decir, que sea valioso para el alumno. Sucede también que, al centrar la atención en lo que deben "saber" los alumnos, se recurre a la motivación extrínseca, es decir, a la amenaza, a los premios y castigos, a la coacción, al uso de recursos y procedimientos didácticos como fin y no como medio para lograr el aprendizaje.

El estudiante aparece como un "saco vacío" al que hay que llenar de conocimientos, es mero espectador, hace el papel del que no sabe y, por lo tanto, la tarea del maestro es transmitirle su sabiduría sin importarle muchas veces qué pasa en el alumno al recibir pasivamente esta caudal de conocimientos. El papel del profesor es cubrir un programa extenso, cumplir con sus obligaciones de transmitir, de informar y de calificar al estudiante para ver si es "apto" o no para continuar sus estudios y, más aún, para ser un individuo competente en la sociedad.

El concepto de hombre al que responde este enfoque es el de un hombre incapaz de decidir, falto de iniciativa, de creatividad, sin claridad de lo que quiere y en cómo lograrlo; es un hombre tipo "grabadora": "Yo maestro

te digo, tu alumno me repites, yo maestro te pongo o tú alumno te sacas diez".

Como consecuencia se esperaría que este hombre promoviera una sociedad estática, conservadora y que fuera incapaz de resolver problemas por sí mismo.

3.1.2. Enfoque centrado en el aprendizaje de los estudiantes.

Otro tipo de problemática docente corresponde a las preguntas siguientes:

¿De qué manera se da el aprendizaje en los sujetos a mi cargo?

¿Cómo adecuar el contenido de la materia a sus necesidades e intereses?

¿Cómo despertar su necesidad por aprender?

¿Cómo organizar al grupo de tal manera que los alumnos participen y se comprometan en el logro de su propio aprendizaje?

¿Con qué criterios planteo la programación de la evaluación de los cursos?

Si nos fijamos en las preguntas, seguramente ubicaremos este segundo enfoque como centrado en el aprendizaje de los alumnos.

Mucho se ha trabajado sobre este y se ha redescubierto la importancia del papel que el estudiante tiene para participar en su propio aprendizaje.

¿Qué significa partir del estudiante?

Significa tener conciencia que frente a nosotros está un sujeto diferente, la personal del estudiante con quien establecemos una relación que debe sustentarse con una intención común; el aprendizaje educativo, es decir, aquél que deja una huella permanente y positiva en el estudiante.

Se dan dos elementos: una relación interpersonal y la intencionalidad de ésta hacia el aprendizaje de uno de los miembros. No se niega que el otro, el maestro, aprenda, sino que el verdadero sentido de la relación docente es el aprendizaje del alumno. El tipo de relación se puede definir como una relación pedagógica en la que estamos uno frente al otro. Podemos ser matemáticos, filósofos o químicos, pero en la docencia estamos frente al otro, que como tal nos interpela, nos llama, nos hace ser como docente, la personal que somos. Cuestiona nuestra individualidad inefable, poniéndonos en contacto con nuestra experiencia, solicitando de ella una respuesta, un servicio, una guía.

En este encuadre de la relación educativa hay un verdadero aprendizaje significativo, si de dan al menos dos condiciones:

a) El respeto por la personal del estudiante, que implica aceptar su grado de desarrollo, sus conocimientos, sus habilidades, sus valores y partir de ellos para educarlo. Una piedra no tiene acceso a la cultura, sería imposible dada su naturaleza; pero, el deseo de aprender del estudiante no puede ser amedrentado o entorpecido con conocimientos imponibles de adquirir para él dadas sus limitaciones, sus antecedentes y sus contextos.

b) La conciencia de lo que significa ser docente, es decir, la apertura y disponibilidad para ir descubriendo nuevas alternativas, nuevos caminos que promuevan una actividad de enseñanza-aprendizaje que

abra, por un lado, la perspectiva del maestro al mundo de la educación y, por otro, la de facilitarle al alumno su desarrollo personal y su compromiso con la realidad, sobre todo social.

Dirigir nuestra atención al aprendizaje de los estudiantes propicia una toma de conciencia progresiva por parte del alumno, del proceso educativo en el que está inmiscuido, al desarrollar habilidades de razonamiento, actitudes y un método personal que lo ayude a recobrar la confianza y a contar consigo mismo como el más adecuado recurso para enfrentarse a los complejos problemas que le plantea su profesión y, por ende, a prestar un servicio más comprometido y responsable en la sociedad.

3.2. EL ENFOQUE DE LA CALIDAD

Existen diversas definiciones de calidad, sin embargo tomaremos aquella que la define como conformidad con las especificaciones.

Una segunda descripción define a la calidad como satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente. Esta definición por si sola es amplia, subjetiva y presenta el inconveniente que puede resultar difícil descubrir las necesidades y expectativas de los clientes, sin embargo obliga a la organización a investigar qué requisitos demanda el consumidor, con lo que será más fácil satisfacerlo.

Concepto de Calidad

Es cuando en una organización se determinan las actividades y los integrantes de la misma se encuentran haciendo lo que tienen que hacer, lo están haciendo bien, para brindarle una satisfacción total al cliente.

Análisis del concepto

“haciendo lo que tienen que hacer”, se refiere a:

- Determinación de las actividades.
- Conocimiento de los requisitos a cumplir .
- Adiestramiento sobre esos requisitos (capacitación).
- Cumplimiento estricto de esos requisitos .

Si se conocen los requisitos no se necesita supervisión, ya que se sabe qué hacer.

"lo están haciendo bien"

Implica la predisposición o la integración de la organización (el compromiso). Es la diferencia entre tener y querer ir a trabajar, creando un mejor ambiente de trabajo.

"brindar satisfacción total al cliente"

La calidad total es cuando en la organización, los integrantes se encuentran cumpliendo exactamente con todos los requisitos establecidos y normalizados hacia la búsqueda de Cero Defecto, para brindarle satisfacción total al cliente[1]

El enfoque de la calidad total se puede definir mediante tres principios básicos:

a) La orientación al cliente,
b) La mejora continua y,
c) El trabajo en equipo

La primera dimensión y más importante es la orientación al cliente, ya que es quien valora y enjuicia la calidad, debido a ello los sistemas de calidad deben centrarse en aquellos aspectos que generan valor para el cliente.

195

[1] Legault, Pilles, Alcanzar la calidad total: en una empresas de servicios, México: Trillas, 1999

En cuanto a la mejora continua, consiste en la búsqueda de mejores métodos de trabajo y procesos organizativos a partir de una constante revisión de los mismos con el objeto de realizarlos cada vez mejor. Las mejoras se conciben de forma continua (sin fin) y con carácter incremental: la realización de un proceso va aumentando ya que, a medida que se lleva a cabo, los resultados se examinan y se incorporan las modificaciones oportunas para la mejora. Esta es guiada no solo por el propósito de proveer una mayor calidad, sino también por la necesidad de ser eficientes.

La base de trabajo en equipo es el valor añadido que implica la colaboración entre los miembros del grupo. Así, el proceso de análisis y resolución de problemas se beneficia por la utilización de equipos o grupos de trabajo ya que las soluciones colectivas se presuponen mejores, más creativa e implican un compromiso mayor con las medidas y resultados finales. El trabajo en equipo debe considerarse de tres formas: entre la alta dirección y los empleados (vertical), dentro de los grupos de trabajo y entre líneas funcionales (horizontal), y con proveedores y clientes (interorganizativo).

3.3. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR CALIDAD EN EDUCACIÓN?

El descenso de natalidad que se ha producido en nuestro contexto y la amplia oferta educativa existente sitúa a los centros docentes en una situación competitiva donde la calidad se convierte en un factor estratégico fundamental.

Pero por otra parte, los retos que nos hemos marcado de universalizar la escolarización inicial y de afrontar la formación permanente que la sociedad de la información demanda, solamente resultarán eficaces y tendrán sentido si se llevan a cabo desde una perspectiva de calidad.

Se 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".[2]

No obstante hay que tener en cuenta que no es lo mismo preparar para la vida adulta en un entorno rural, relativamente sencillo y estable, que en el entorno complejo y cambiante de una enorme ciudad; ni es lo mismo educar aceptando sin más el modelo actual de sociedad que considerando la posible construcción de un mundo mejor para todos.

Otra definición sería: "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." [3]

Y la eficacia no estará en conseguir un buen producto a partir de unas buenas condiciones de entrada, sino en hacer progresar a todos los alumnos a partir de sus circunstancias personales. En este sentido conviene enfatizar en la calidad de los procesos escolares, y evitar dar un valor absoluto a los productos obtenidos.

Según CLIMENT GINÉ, un sistema educativo de calidad se caracteriza por su capacidad para:

- Ser accesible a todos los ciudadanos.

- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno para que todos puedan tener

195

[2] Alvarez alday, M. y S. Rodríguez Vidarte, "La calidad total en la Universidad, Mexico, 1997
[3] Ibidem

las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.

- Promover cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se conseguirá, entre otros medios, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado).

- Promover la participación activa del alumnado, tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados como personas.

- Lograr la participación de las familias e insertarse en la comunidad.

- Estimular y facilitar el desarrollo y el bienestar del profesorado y de los demás profesionales del centro.

3.3.1. FACTORES QUE DETERMINAN LA CALIDAD EN LOS CENTROS DE ENSEÑANZA

- **Los recursos materiales disponibles:** aulas de clase, aulas de recursos, 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, ratios alumnos/profesor, tiempo de dedicación. 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**: labor directiva, organización, funcionamiento de los servicios, relaciones humanas, coordinación y control.

- **Aspectos pedagógicos**: PEC (proyecto educativo de centro), PCC (proyecto curricular de centro), evaluación inicial de los alumnos, adecuación de los objetivos y los contenidos, tratamiento de la diversidad, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos, evaluación, tutorías, logro de los objetivos previstos.

3.3.2. FACTORES BÁSICOS DE LA CALIDAD EN LA ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

- Las actitudes, concepción de la enseñanza y la actuación del profesorado: considerar los principios pedagógicos, atención a los aprendizajes de los estudiantes y a su interés por la asignatura, establecimiento de estímulos para promover su participación, disponibilidad para orientarles, buena comunicación con ellos, evaluación adecuada.

- La competencia del profesorado: nivel y actualidad de sus conocimientos teóricos y prácticos, capacidad para su transmisión, dotes didácticas, formación continua.

- El plan de estudios: contenidos teóricos y prácticos, adecuación a los estudiantes y a las demandas sociales de los correspondientes perfiles profesionales, grado de optatividad.

- Las infraestructuras y los materiales: instalaciones, equipos, materiales didácticos, etc.

- La organización de la enseñanza: planificación detallada, distribución de los estudiantes entre los grupos, adecuación de los horarios.

- La evaluación de la calidad, que permita aprender de los errores y seguir mejorando.

- La transparencia informativa en la institución, que facilitará la compartición del conocimiento y generará confianza.

- La participación de todos los implicados, liderazgo participativo, clima de trabajo favorable, desarrollo y crecimiento personal.

3.3.3. FACTORES QUE PUEDEN INCIDIR NEGATIVAMENTE EN LA CALIDAD

- **La libertad de cátedra mal entendida.** Puede ser que algunos no entiendan las necesidades de los alumnos o desatiendan las necesidades de la organización a la que pertenecen.

- La indefinición del perfil de profesor. La falta de definición de los conocimientos y aptitudes pedagógicas que debe tener un profesor.

3.3.4. CARACTERÍSTICAS DE LOS CENTROS DOCENTES EFICACES

- Compromiso con normas y metas compartidas y claras. Los fines generales de la educación deben considerar las tres categorías básicas: la competencia académica y personal, la socialización de los estudiantes y la formación integral.

- Liderazgo profesional de la dirección. La actividad directiva se centra en el desarrollo de actividades de información, organización, gestión, coordinación y control. Supone una continua toma de decisiones en aspectos: administrativos y burocráticos, jefatura del personal, disciplina de los alumnos, relaciones externas, asignación de recursos, resolución de problemas. Debe conocer bien lo que pasa en el centro, mediar en la negociación de los conflictos y ver de tomar decisiones compartidas.

- **Estabilidad laboral y estrategias para el desarrollo del personal**, acorde con las necesidades pedagógicas de cada centro. Procurar el aprendizaje continuo del profesorado y la actualización de los contenidos, recursos y métodos.

- Curriculum bien planeado y estructurado, con sistemas de coordinación y actualización periódica..

- Clima de aprendizaje. La enseñanza y el aprendizaje deben constituir el centro de la organización y la actividad escolar. Se debe cuidar el ambiente de aprendizaje buscando el aprovechamiento del estudiante y el empleo eficiente de los tiempos de aprendizaje. La motivación y los logros de cada estudiante están muy influidos por la cultura o clima de cada escuela.

- Profesionalidad de la docencia.: organización eficiente del profesorado, conocimiento claro de los propósitos por los alumnos, actividades docentes estructuradas, tratamiento de la diversidad, seguimiento de los avances de los estudiantes, uso de refuerzos positivos, claras normas de disciplina.

- Expectativas elevadas sobre los alumnos y sus posibilidades, comunicación de estas expectativas, proponer desafíos intelectuales a los estudiantes.

- Atención a los derechos y responsabilidades de los estudiantes, darles una cierta responsabilidad en actividades del centro, control de su trabajo, atender a su autoestima.

- **Elevado nivel de implicación y apoyo de los padres**. Participación de la comunidad educativa .

- **Apoyo activo y sustancial de la administración educativa**. Consiste en proporcionar por parte de la administración los recursos suficientes para atender sus necesidades tanto económicas, sociales como culturales.

Con todo hay que tener en cuenta que según la perspectiva sobre la noción de calidad que se adopte variará lo que se considere una escuela

eficaz; sólo se puede hablar de eficacia en función del logro de unos fines específicos.

3.4. LA CALIDAD TOTAL EN LAS IES

Las iniciativas que se llevan a cabo con el fin de analizar y evaluar la calidad universitaria parten del supuesto que el enfoque general de mejora de la calidad en el ámbito empresarial es transplantable a la actividad de la universidad. No obstante, algunos autores sugieren que la introducción e la calidad total debe superar ciertas barreras relacionadas con la existencia de estructuras organizativas que tienden a la burocratización, con la dificultad de definir los clientes y, en general, con la cultura de la institución y del personal académico.

La calidad total supone no solo cambios en los procesos administrativos sino que aporta nuevas formas de entender el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el proceso de investigación, los esfuerzos que requiere el trabajo interdisciplinario o la utilización de redes tecnológicas. Se define el empleo de la calidad total como una forma de vida del centro o la institución, lo cual implica impregnar el concepto y la metodología de la calidad en toda la organización, y por tanto, que la mejora continua esté presente no solo en las tareas de apoyo y administrativas, o en las clases, sino que afectará a todos los aspectos del centro como son actividades docentes, extra académicas, tutorías, entre otras.

Bajo este sentido, la consecución de objetivos y la implantación de acciones de mejora requiere un amplio y efectivo interés del profesorado, el cual tiene que preocuparse por la calidad de trabajo que lleva a cabo, así como por adoptar iniciativas adecuadas. Su motivación y rendimiento determinan la calidad del aprendizaje del estudiante y, en consecuencia, influyen en la contribución que la institución realiza a la sociedad.

3.4.1. PRINCIPIOS DE LA CALIDAD TOTAL

A lo largo del tiempo ha ido variando la consideración de lo que resulta fundamental en la calidad. Primero fue el "producto", más tarde el "proceso", luego los "trabajadores". Actualmente la **calidad total** se fundamenta en la idea de la **satisfacción del cliente** (en el ámbito educativo esto puede considerarse la superación de los principios de las "escuelas eficaces").

- Lo más importante es la satisfacción del cliente, con el coste más bajo posible. La empresa de éxito será la que identifique y satisfaga las expectativas de sus clientes.

- El proceso de calidad total se inicia con la detección de problemas y deficiencias y la propuesta de determinadas soluciones.

- La gestión de la calidad se fundamenta en el desarrollo continuo de planes integrales, no en la ejecución de simples acciones aisladas o puntuales.

- La toma de decisiones se debe realizar como consecuencia de datos y evidencias, no a partir de suposiciones y opiniones. Por lo tanto es preciso evaluar.

- La calidad depende básicamente de las personas, por ello resulta fundamental atender a aspectos como:

- La participación.
- El compromiso.
- La implicación voluntaria.
- La colaboración.
- El trabajo en equipo.
- La formación de las personas.

Propiciar el desarrollo/crecimiento personal de cada individuo como clave del crecimiento y enriquecimiento de la organización.

Por ello se dice que la calidad total implica a toda organización, por lo cual es necesaria la colaboración mutua para que la misma pueda realizarse.

3.5. PRODUCTO, ACTIVIDADES CLAVE Y CLIENTES

3.5.1. PRODUCTO

Para poder afirmar que una institución de educación superior ha adoptado un enfoque de calidad total se requiere conocer cuales son el producto, las actividades clave y los clientes de la misma.

El producto de la enseñanza es el valor añadido al conocimiento, habilidades y desarrollo personal del que aprende. El producto sería el proceso de aprendizaje tanto del alumno como del profesor, por ello la calidad total implica la necesidad de que, no sólo el profesor sino también el estudiante, sea parte activa en el diseño y en la creación y mejora continua de su propio proceso de aprendizaje.

3.5.2. ACTIVIDADES

En cuanto a las actividades clave que caracteriza a una institución preocupada por la calidad de la educación superior que ofrece, Barnett (1992) propone un esquema integrado al agruparlas en cuatro. Considerando que la actividad esencial es el proceso de aprendizaje del estudiante y su desarrollo educativo, en torno a ello se sitúan las cuatro actividades educativas que influyen en su calidad: la calidad de la enseñanza, del proceso de evaluación del alumno, de los cursos y del programa de

desarrollo personal. También existen otras actividades institucionales que tienen influencia importante, aunque menos directa, sobre la calidad de la experiencia educativa del estudiante, que pueden variar entre instituciones e indican el tipo de actividad en el que cada institución invierte su mayor esfuerzo: la investigación, el plan de desarrollo académico de la institución, de los vínculos con la comunidad empresarial y del acceso, incluyendo éste todos los procesos de reclutamiento, admisión y consejo.

3.5.3. CLIENTES

La definición del cliente en la educación superior es una de las tareas más difíciles, sobre todo si tenemos en cuenta la resistencia, en especial por parte de los profesores, de considerar alumnos como tales. En este sentido, los profesores se ven relegados al papel de meros empleados al considerar al alumno como clientes. El estudiante no puede considerando como un mero comprador, sino que se hace necesario considerar su participación en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Además del estudiante como principal cliente interno de la institución, la educación superior tiene otros grupos de clientes, usuarios o beneficiarios: los potenciales empleadores, en cuanto al conjunto de conocimientos y capacidades acumuladas por los estudiantes, las familias, los alumnos potenciales, los ex alumnos, el propio personal de la institución, dado que hace uso y se beneficia de los servicios de la misma, y por último, la sociedad en su conjunto con la que la universidad tiene unas responsabilidades científicas, culturales y sociales.

CAPITULO IV

LA CALIDAD EN LA EDUCACION UNIVERSITARIA, CLAVE DE LA COMPETITIVIDAD INSTITUCIONAL

4.1. CONCEPTO DE CALIDAD EN EDUCACION

Entre las grandes preocupaciones actuales de los gobiernos y de las instituciones educativas se encuentra el de la calidad.

Calidad no es un concepto estático, es una característica de las cosas que indicaban perfeccionamiento, mejora, logro de metas. Calidad no es igual a perfección. Ninguna acción humana y por lo tanto, ningún sistema educativo puede ser perfecto, pero sí puede y debe aspirar a mejorar. Cuando hablamos de un programa o un sistema educativo de calidad, nos referimos a aquél que ha alcanzado estándares superiores de desarrollo, en lo filosófico, científico, metodológico y considero que sobre todo en lo humano que es el elemento primordial que existe en toda institución.

La calidad educativa es un proceso que debe darse al interior del centro de enseñanza, donde alumnos, directivos, maestros y padres de familia fortalezcan los mecanismos que mejoren el proceso educativo y no focalizar los problemas más urgentes en la infraestructura educativa, pues desde el momento en que depositamos la calidad en las bancas e instalaciones, estamos evadiendo el problema central que es perfeccionar los procesos de aprendizaje apara garantizar que los alumnos no se rezaguen o abandonen sus estudios.

Hoy las instituciones educativas son concebidas como empresas y como tales deben ser administradas. La productividad, la excelencia y la

racionalización constituyen sus parámetros de calidad, en dichas instituciones, el cumplimento de los objetivos pasa a ser prioritario, es decir, lo administrativo pasa a primer plano, los logros se cuantifican y la intencionalidad educativa jamás es explicita.

Encontramos diversos enfoques sobre el concepto de calidad educativa. El primero de ellos se refiere a la eficacia. Un programa educativo será considerado de calidad si logra sus metas y objetivos previstos. Llevado esto al salón de clases podríamos decir que se alcanza la calidad si el alumno aprende lo que se supone debe aprender. Un segundo punto de vista se refiere a considerar la calidad en términos de relevancia. En este sentido los programas educativos de calidad serán aquellos que incluyan contenidos valiosos y útiles: que respondan a los requerimientos necesarios para formar integralmente al alumno, para preparar excelentes profesionistas, acordes con las necesidades sociales, o bien que provean de herramientas valiosas para el trabajo o la integración del individuo a la sociedad.

Una tercera perspectiva del concepto de calidad se refiere a los recursos y a los procesos. Un programa de calidad será aquel que cuente con los recursos necesarios y además que los emplee eficientemente. Así, una buena planta física, laboratorios, programas de capacitación docente, un buen sistema académico o administrativo, apropiadas técnicas de enseñanza y suficiente equipo, serán necesarios para el logro de la calidad.

Desde luego que la calidad no puede reducirse sólo a una de estas tres dimensiones, sino al concurso de las tres. Entonces, la calidad depende de múltiples factores.

Esto significa también que la responsabilidad por la calidad educativa no recae sólo en los directivos de una institución educativa, sino en todos sus participantes, y, por su función en el proceso educativo, principalmente en el profesor.

4.2. LA CALIDAD EN LAS IES

La labor primordial de toda Institución de Educación Superior es la formación de recursos humanos graduados de alta calidad es por ello que se deben instrumentar algunas alternativas para llevar a cabo tal labor.

4.2.1. LA NECESIDAD DE INSTRUMENTAR ALTERNATIVAS PARA MEJORAR LA CALIDAD Y LA EFICIENCIA DE LA EDUCACION SUPERIOR

Algunas de las manifestaciones más conocidas del individuo que fracasa en sus estudios son la desorganización personal, el retraimiento social y las conductas. A su vez, estos tipos de conductas suelen ser los causantes del fracaso escolar. A fin de derivar medidas preventivas para elevar el nivel académico y optimizar la salud mental, emocional y física de los estudiantes de educación superior es necesario dar una atención institucional a los factores que anteceden a la reprobación, al bajo rendimiento escolar y a la deserción escolar.

La investigación psicológica ha logrado identificar factores de riesgo que ponen en peligro el desarrollo psicosocial de la persona y, consecuentemente, su desempeño en los estudios para lo cual se reconoce la existencia de cuatro factores que afectan el desempeño académico:

- Factores Fisiológicos.
- Factores Pedagógicos.
- Factores Psicológicos.
- Factores Sociológicos.

Los factores fisiológicos influyen en forma importante en el bajo rendimiento de los estudiantes; sin embargo, es difícil precisar en qué grado afectan realmente, ya que, por lo general, se encuentran interactuando con otros factores. Dentro de los de orden fisiológico, los que principalmente permiten predecir el comportamiento de las calificaciones escolares están:

- Modificaciones endocrinológicas que afectan al adolescente.
- Deficiencias en los órganos de los sentidos, principalmente en la vista y en audición.
- Salud y peso de los estudiantes.

Estos factores que disminuyen la motivación, la atención y la aplicación en las tareas, también afectan la inmediata habilidad del aprendizaje en el salón de clases y limitan las capacidades intelectuales.

Los factores pedagógicos son aquellos que se relacionan directamente con la calidad de la enseñanza. Entre ellos se encuentran:

- Número de alumnos por maestro.
- Utilización de métodos y de materiales inadecuados.
- Motivación del maestro y tiempo dedicado a la preparación de sus clases.

En cuanto a *los factores psicológicos* conviene señalar que algunos estudiantes presentan desórdenes en sus funciones psicológicas básicas, tales como: percepción, memoria y conceptualización. El mal funcionamiento de ellas contribuye a las deficiencias en el aprendizaje. Por otro lado, el rendimiento académico es influido por variables de personalidad, motivacionales, actitudinales y

afectivas, que se relacionan con aspectos como nivel escolar, sexo y aptitudes. Entre los problemas más comunes en el grupo de edad que estudia una carrera universitaria se encuentran los problemas de índole emocional, que corresponden a la etapa de la adolescencia (temprana y tardía), ya que estos jóvenes enfrentan un periodo de cambio en muchas áreas de su vida. Además, se ha observado que el rendimiento es reflejo, entre otras cosas, del tipo de hábitos de estudio con los que cuentan los estudiantes para su desempeño escolar. Si se considera que los problemas del aprendizaje se presentan en todas las edades, se puede suponer que una de las causas del bajo rendimiento académico es el mal uso o la falta de estrategias de estudio que permitan al estudiante aprovechar de manera óptima los conocimientos adquiridos en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Finalmente, *los factores sociológicos* son aquéllos que incluyen las características socioeconómicas y familiares de los estudiantes. Entre éstas se encuentran: la posición económica de la familia, el nivel de escolaridad y ocupación de los padres y la calidad del medio ambiente que rodea al estudiante, las cuales influyen en forma significativa en el rendimiento escolar de los mismos. Además, estas variables se relacionan con los índices de ausentismo escolar y con conductas disruptivas.

Entre los factores a los cuales se atribuye esta situación, se incluyen la rigidez y especialización excesiva de los planes de estudio; el empleo de métodos de enseñanza obsoletos, con una escasa vinculación entre la teoría y la práctica; la inexistencia de programas integrales de apoyo a los alumnos; el rol inadecuado del profesor frente a las necesidades actuales del aprendizaje; una evaluación centrada exclusivamente en el alumno y no en los procesos, y una inadecuada

orientación vocacional.

Recientemente, en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, se encontró que las principales causas por las cuales se presentan la deserción y el rezago de sus estudiantes son las siguientes:

a) Causas de origen social:
   - Desarticulación familiar.
   - Desadaptación al medio, por su origen sociocultural del que provienen.

b) Causas de origen psicológico:
   - Desubicación en propósitos de vida.
   - Inadecuada opción vocacional.

c) Causas Económicas:
   - Escasos recursos económicos.

d) Causas imputables al rendimiento escolar:
   - Perfiles de ingresos inadecuados.
   - Falta de hábitos de estudio.

E) Causas físicas:
   - Problemas de salud.

La educación superior deberá tener como eje una nueva visión y un nuevo paradigma para la formación de los estudiantes, entre cuyos elementos están el aprendizaje a lo largo de toda la vida, la orientación prioritaria hacia el aprendizaje autodirigido (aprender a aprender, aprender a emprender y aprender a ser), el reconocimiento de que el proceso educativo puede desarrollarse en diversos lugares formales e

informales y el diseño de nuevas modalidades educativas, en la cuales el alumno sea el actor central en el proceso formativo.

La flexibilidad curricular; el abordaje interdisciplinario de los problemas, la actualización permanente de los programas educativos, la incorporación de nuevos métodos de enseñanza aprendizaje que propicien una adecuada relación entre teoría y práctica, la promoción de la creatividad y del espíritu de iniciativa, el desarrollo integral de las capacidades cognoscitivas y afectivas, el fomento del espíritu crítico y del sentido de responsabilidad social, la formación en valores que sustenten una sociedad más democrática y con mayor equidad social, la cooperación interinstitucional y la formación de alumnos en varias instituciones, son las características que se esperaría prevalezcan en todas las IES.

Todo programa educativo debería aspirar a la formación del más alto nivel de calidad, tanto en el plano técnico, profesional y científico, como en el plano de la formación de la nueva ciudadanía. Las IES, por tanto, deberían aprovechar plenamente las tecnologías de la información y la comunicación que hoy posibilitan el desarrollo de nuevas experiencia de aprendizaje.

4.2.2. LA TUTORIA EN LAS IES COMO ESTRATEGIA DE CALIDAD

La tutoría constituya una de las estrategias fundamentales, correspondiente con la nueva visión de la educación superior, en tanto instrumento que puede potenciar la formación integral del alumno con una visión humanista y responsable frente a las necesidades y oportunidades del desarrollo de México. Además constituye, sin lugar a dudas, un recurso de gran valor para facilitar la adaptación del estudiante al ambiente escolar, mejorar sus habilidades de estudio y trabajo, abatir los índices de

reprobación y rezago escolar, disminuir las tasas de abandono de los estudios y mejorar la eficiencia terminal al atender puntualmente los problemas específicos de las trayectorias escolares en cada una de las dependencias académicas.

La tutoría, como modalidad de la práctica docente, no suple a la docencia frente a grupo, sino que la complementa y la enriquece. La tutoría como instrumento de cambio, podrá reforzar los programas de apoyo integral a los estudiantes en los campos académico, cultural y de desarrollo humano, en la búsqueda del ideal de la atención individualizada del estudiante en su proceso formativo.

La utilización de modelos centrados en el alumno y la orientación hacia el aprendizaje son requisitos necesarios para la transformación que deben emprender hoy las IES. La tutoría constituye un recurso para acelerar esta transformación. Sin embargo, asumir la decisión de utilizarla en toda su extensión y aprovechar su gran potencial, exige capacitación y colaboración por parte de los distintos actores universitarios.

LIDERAZGO Y CALIDAD EN EDUCACION

El liderazgo es influencia en el mejoramiento de personas o grupos, para alcanzar objetivos. Aquellos jefes ubicados en la jerarquía del mando organizacional, tienen capacidad efectiva para intervenir en la conducta de sus subordinados, en cuanto pueden ordenar acciones en función del logro de los objetivos. En consecuencia, en un sentido estrecho y formal, se sigue que los directores de escuela se ajusten a la idea de liderazgo y consigan con ello persuadir a sus subordinados para lograr lo que se considera el fin de toda escuela que debe ser calidad en educación la cual se cual se logra creando calidad en la docencia.

Liderazgo es un mensaje de progreso y humanidad, lleno de posibilidades; de confianza, visión y destino para las personas y las organizaciones.

Una buena enseñanza a nivel áulico es fundamental para el logro académico del estudiante, sin embargo, existen otros factores a nivel de escuela que influyen en la efectividad instructiva. Existen otros elementos de enseñanza efectiva que van más allá de lo que sucede en cada aula de clases. Por ejemplo, las escuelas que son más efectivas son aquellas que tienen una misión y enfoque académico claros. Cuentan con directores que son líderes instructivos fuertes, iniciadores preactivas del cambio y estimuladores de todo el personal que participe en la ejecución de la enseñanza.

El director escolar es el que debe llevar el liderazgo en todo plantel educativo por ello, se le denomina el administrador de la llamada escuela, entre sus funciones que le competen se encuentra una que es esencial: ejercer el liderazgo.

Independientemente del estilo de dirección que se desarrolle en una institución educativa, la dirección tiene una influencia significativa, ya que su actuación incide en todos los procesos del centro educativo; en el comportamiento del personal, de los alumnos, de coordinación, en la definición del trabajo, la planificación, supervisión de la tarea y personal entre otros.

Toda escuela exitosa tiene por lo menos un líder efectivo. En realidad, el liderazgo fuerte es el rasgo que distingue a las mejores escuelas. En toda escuela que ha acrecentado drásticamente el descenso de los alumnos, cambiado las actitudes de los estudiantes y maestros o instrumentado

reformas radicales, hay un individuo visionario y empeñoso que muestra el camino,

Existen dos aspectos en la gestión de un grupo mediano y grande para lograr la eficacia: la consecución de resultados en función de la satisfacción del cliente y las relaciones humanas. Esta capacidad de atraer, de anteponer la satisfacción del cliente ante la propia, se complemente con la capacidad de proporcionar visión de futuro que incentive el trabajo cotidiano, la capacidad de entusiasmar para conseguir objetivos de calidad con eficiencia. La capacidad para producir innovación y cambio tan necesarios en la escuela, la capacidad para asumir reformas sólo se puede conseguir desde dentro de la escuela y por un director que haya desarrollado habilidades de liderazgo.

4.3. EL COMPROMISO CON LA CALIDAD DE LA EDUCACION

Definir indicadores de calidad es sumamente difícil y más aún cuando se trata de la satisfacción del cliente con un servicio, en este caso la satisfacción del alumno. Para ello se enlistan algunos de los principios que hay que tomar en cuenta para llegar a obtener calidad en los centros de enseñanza:

1. La mejora continua que se debe dar dentro de los centros de enseñanza.
2. La gestión con datos en los que se basa el modelo de autoevaluación.
3. El liderazgo como elemento impulsor de la calidad.
4. El trabajo en equipo y la cultura de participación voluntaria en los procesos de calidad.

4.3.1. LAS CARACTERISTICAS DE LA ESCUELA QUE INCIDEN SOBRE LA CALIDAD EN EDUCACION

Las escuelas de hecho varían en el logro de los resultados de aprendizaje entre sus alumnos. Puesto que estas variaciones existen, resulta útil identificar aquellas características de la escuela que se asocian con buenos resultados de aprendizaje y que son independientes de las características de la demanda. Estas características son de diversos tipos;

a) Las que tiene que ver con el equipamiento de la escuela.
b) Las que tiene que ver con los docentes.
c) Las que tienen que ver con la gestión.

El liderazgo que se de en la escuela debe ser de carácter pedagógico, es decir, debe ejercerse en función del aprendizaje de los alumnos. Recae en los directores de las escuelas.

Se considera que una escuela es efectiva o de calidad cuanto en ella se encuentran presentes los siguientes indicadores:

- Normas y objetivos comunes asumidos en un proyecto educativo.
- Trabajo en equipo del profesorado y toma de decisiones compartida.
- Organización y funcionamiento ágiles con claro liderazgo de la dirección.
- Estabilidad del profesorado.
- Programas de formación en función de las necesidades del centro.
- Planificación y coordinación curricular entre el profesorado con mecanismos de la evaluación continua de los alumnos

- Alto nivel de participación de los padres.
- Espíritu de escuela.
- Utilización racional del tiempo.
- Apoyo efectivo de las autoridades de las que dependen.

4.4. INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CALIDAD DE LA EDUCACION

El clima organizacional es una de las variables que influyen en el resultado del proceso enseñanza-aprendizaje, de manera casi imperceptible determina actitudes en los alumnos, profesores y personal administrativo, en él confluyen actores internos y externos a las instituciones. Su importancia es equiparable a la preparación previa de los alumnos o al presupuesto anual por mencionar solo otras dos variables. Consideramos que en el clima organizacional intervienen cinco actores: Alumnos, Profesores, Institución, Familia y Entorno social, cada uno de ellos aporta diferentes variables, el Clima Organizacional se ubica entre las pertenecientes a la educación.

4.4.1. FACTORES Y VARIABLES EN LA CALIDAD EN LA EDUCACION

La calidad de la educación es un producto de diversas variables que en mayor o menor medida inciden en el proceso enseñanza – aprendizaje; para determinarlas consideramos útil distinguir entre los cinco principales actores de la educación: Alumno, Profesores, Institución, Familia y entorno social.

En términos generales, cada uno de los actores participa con algunas variables que se detallan en el siguiente cuadro.

ACTORES	VARIABLES
Alumno	1. Aspiraciones Educativas. 2. Aspiraciones Laborales. 3. Aspiraciones Sociales. 4. Antecedentes de aprovechamiento escolar. 5. Orientación Vocacional. 6. Apropiación de valores. 7. Aplicación de métodos de estudio. 8. Actitud hacia el estudio. 9. Apropiación de hábitos de lectura. 10.Autoestima. 11. Capacidad para manejo de computadora. 12. Conocimientos de idiomas extranjeros. 13. Experiencia laboral en general y en el área de estudio. 14. Conocimiento vivencial de otras ciudades y países.
Profesores	1. Formación profesional. 2. Grado académico. 3. Experiencia en el área de enseñanza. 4. Capacidad docente. 5. Autoestima. 6. Edad. 7. Satisfacción Laboral. 8. Apropiación de valores. 9. Compromiso laboral.
Institución	1. Fundamentos filosóficos. 2. Método educativo establecido. 3. Definición, evaluación y revisión de objetivos. 4. Planes de estudio y programas de asignatura. 5. Compromiso con la dirección.

	5. Clima Organizacional. 6. Existencia de mecanismos de evaluación a los alumnos justo. 7. Existencia de mecanismos de evaluación a profesores claros, objetivos y justos. 8. Clima estudiantil. 9. Instalaciones. 10. Materiales didácticos. 11. Servicios estudiantiles. 12. Aplicación de tecnologías de la información y comunicación. 13. Nivel de ingresos económicos propios y gubernamentales. 14. Vinculación con los sectores productivos.
Familia	1. Nivel escolar de los padres. 2. Cercanía de familiares con preparación universitaria. 3. Tradición laboral de la familia. 4. Apropiación de valores. 5. Presión para cursar carrera universitaria. 6. Presión para colaborar con los gastos familiares. 7. Nivel cultural de la familia.
Entorno Social	1. Tradición ocupacional de la zona. 2. Grado de marginación. 3. Vías de comunicación. 4. Medios masivos de comunicación. 5. Presencia/ausencia de alcoholismo, drogadicción, vandalismo.

La mezcla de todas esta variables determinan el producto final del proceso o capacidades del egresado, de manera que no se puede hablar de un solo nivel en la calidad final sino de múltiples resultados, por lo cual debemos evitar juzgar la importancia de cada actor por la cantidad de variables enumeradas, pues éstas son enunciadas y no se pretende sean las únicas, así mismo y sin lugar a dudas algunas variables tienen mucho más peso específico en el proceso de enseñanza-aprendizaje, podemos señalar como tales el nivel socioeconómico de la familia y la actitud del alumno hacia el estudio o si emplea la escuela como opción ocupacional que lo libera de presiones para incorporarse al trabajo remunerado o de las labores domésticas.

Sin embargo hay que hacer notar que la influencia que el clima tiene en el resultado universitario es notable, ya que se considera ésta como una variable que iguala en valor al nivel de deserción y reprobación entre otros, que considera atentan contra la calidad de los aprendizajes, en el clima se diferencian el referente a la institución en su totalidad y al que se observa en el interior del aula.

Si no se cuenta con un clima organizacional adecuado en la institución educativa no se genera la calidad de la misma ya que los problemas que se pueden encontrar son diversos entre los cuales podemos citar:

- Falta de planeación por parte de los docentes universitarios.
- Comunicación y coordinación interpersonal e interdepartamental.
- Falta de capacidad directiva y de liderazgo.
- Insatisfacción en el trabajo.
- Deficiencias en los sistemas de organización.
- Ausencia de Evaluación, entre otros.

Tenemos por lo cual que todos los problemas que se suscitan en la institución intervienen en el Clima de la Organización, por tanto, a partir de ello, se reconoce la integración del clima con los siguientes aspectos:

- Estructura administrativo o formal.
- Meta estructurada formal.
- Calidad de las relaciones personales.

La estructura administrativa o formal, llamada organizacional, se refiere a la cantidad de niveles jerárquicos (Rectoría, Secretaria de Área, Dirección, Subdirección, Coordinación, Departamentos, etc.) ello depende de la institución de que se trate, incluidos desde el de mayor autoridad hasta el nivel sin mando sobre personas pero que indudablemente tendrá responsabilidades sobre cosas o procesos; de igual manera incluye la totalidad de áreas de autoridad existentes, es decir departamentos, direcciones, etc. Para efector de conocer el Clima no es substancial la cantidad de niveles y áreas de autoridad, sino la manera en que contribuyen a facilitar los procesos de la institución, regularmente cuanto la autoridad está atomizada la toma de decisiones es lenta y cada jefe defiende su postura, por el contrario en las organizaciones donde la autoridad está concentrada, la toma de decisiones tiende a ser muy rápida pero suele ser autocrática.

Otro componente de la estructura formal son los procedimientos establecidos, tanto para ejecutar los servicios que la universidad ofrece como para la planeación y el control de los procesos; pocos trámites y breves, así como formatos sencillo y claros contribuyen a un Clima positivo, mientras demasiadas copias, autorizaciones, sellos y vistos generan un Clima denso que motiva a utilizar una estructura informal.

La meta estructural formal se refiere a las entidades de carácter público o privado que no pertenecen propiamente a la universidad o que

perteneciendo sus miembros se reúnen esporádicamente o en caso grave y no reciben compensaciones económicas por el cargo, pero que de alguna manera determinad el destino de la institución.

Las organizaciones estudiantiles y los sindicatos forman parte importante de esta meta estructura, su poder puede incluso sabotear decisiones de la rectoría.

Quizá la parte más visible del Clima es la calidad de las relaciones personales, la calidez en el trato entre las personas que laboran en la institución y hacia los usuarios de sus servicios, en especial con los alumnos.

Otro factor influyente en las relaciones personales, es el estilo de liderazgo ejercido por la rectoría y los niveles superiores.

4.5. ADMINISTRACION DE LA CALIDAD TOTAL EN LA IES

La calidad de las instituciones educativas se debe definir y visualizar en sentido integral, adoptando un enfoque de totalidad y globalidad de la mismas. La única forma de ser y crecer en cualquier campo de la actividad humana es la mejora continua y permanente, en todas las etapas de nuestro ciclo de vida, y un medio para lograrlo es el ejercicio de la administración de la calidad total.

Dicha administración de la calidad total, requiere un cambio en la visión estratégica prevalerte de la institución, obliga a definir su misión desde una perspectiva de servicio, ya que la visión se establece con los ojos de la mente y la misión con los ojos del alma. Por su parte, la estructura organizacional debe asegurar que el cliente esté satisfecho en todo momento.

Con esta intención, es conveniente agrupar los fines y objetivos de la educación superior en cuatro dimensiones fundamentales:

1. Una misión comprometida con el desarrollo del conocimiento.
2. Una misión comprometida con la formación del individuo en una perspectiva humanística.
3. Una misión comprometida con la formación de profesionistas que la sociedad necesita.
4. Una misión comprometida con ser agente de cambio de la sociedad.

Para que este proceso, este modelo pueda funcionar, es necesario que se planee la adquisición de recursos (inputs), la transformación de los mismos y la salida (outputs), en función de las necesidades de la sociedad, a la cual sirve y atiende. Asimismo, las instituciones de calidad no operan en forma aislada, pero el contrario, están inmersas en un ambiente interactuante e interaccionarte, manteniendo una serie de influjos con diferentes variables y fuerzas sociales, como son:

a) Entorno
b) Proveedores
c) Proceso y
d) Cliente final.

Para ejercer la administración de calidad, se categorizan dos posiciones; por una parte lama “aglutinadores” a quienes establecen categorías, a quienes sintetizan,; y por otra, llama “divisores” a los que analizan, los que ven todos los inconvenientes.

La diligente atención a las necesidades del cliente (ya sea el estudiante, el maestro, la familia o la sociedad), unida a la voluntad de mejorar continuamente, se convierte en ventaja competitiva.

4.6. EL SERVICIO EDUCATIVO.

La educación no se puede entender como un objeto o producto físico, sino mas bien como un servicio que se presta, como un servicio social; mismo que se dificulta desde su propia conceptualización, por aspectos como son:

a) La educación es una realidad compleja en sí misma.
b) Existen notables diferencias entre las concpetualizaciones sobre educación.
c) La actividad mental no es evidente.
d) El educador es un ser libre. Su comportamiento es resultado de su propia decisión, el tipo de enseñanza y los modelos y procedimientos utilizados constituyen una elección libre, personal.

El servicio personal tiene dos componentes de calidad: el funcional y el emocional; a fin y al cabo la actitud de quien presta el servicio determinará el nivel de satisfacción del cliente, además, un sistema eficaz de prestación de servicio no debería eliminar la sonrisa de quien lo recibe. Los individuos dispuestos a beneficiar a otros, a ser útiles, perceptivos, responsables, interesados en adquirir los conocimientos que requieran, con sentido de la oportunidad, han edificado este mundo o han dado más de lo que se esperaba de ellos. El servicio es, sencillamente, el resultado de una vida plena.

En un servicio que se presta, como el educativo, existe un proceso de servicio, ya que los clientes participan en la producción del servicio, en donde

se produce una simultaneidad entre la producción de dicho servicio y el consumo.

4.7. ETICA Y COMPETITIVIDAD EN LA FORMACION UNIVERSITARIA

El valor que el conocimiento está adquiriendo en toda estrategia de desarrollo social ha elevado el papel de la enseñanza universitaria. En la víspera de fin de siglo, las universidades están dejando de ser importantes tan sólo por considerarse nichos privilegiados donde se transmite el saber y se cultiva la erudición académico-disciplinaria, así pues, las universidades se convierten en importantes sólo en la medida que incorporan en su vida cotidiana al formar profesionales a los ritmos, las claves y fuentes relevantes en la construcción del conocimiento, así como la fusión de éste con las problemáticas de sus regiones y naciones.

El tipo de intervención educativa basada en la eficacia de la transmisión del saber, tiene dos cuestionamientos por mas actualizado que sea el propio saber que se transmite: primero, la actitud receptiva que se fomenta riñe con los cambios que se están produciendo en los conocimientos, cuando el mundo del trabajo demanda versatilidad, capacidad de invención de soluciones, trabajo de equipo, disposición al cambio; y segundo, se impone un discurso escolar sin la indagación de los alumnos, disminuyendo la posibilidad de comunicación y se fomenta la actitud a la dependencia limitando el desarrollo de la tolerancia, al quedar ausente la inculcación de escuchar al otro, no obstante su situación inferior en la jerarquía institucional.

El referente conceptual para construir la crítica, tiene en el centro el valor de la comunicación como eje axiológico para construir una relación ética entre el docente y los alumnos.

Los problemas de la eticidad sólo pueden surgir en el contexto de la comunicación entre actores y de una ínter subjetividad que sólo se forma sobre la base siempre amenazada del reconocimiento recíproco.

De lo anterior se puede colegir que los discursos institucionales, y el propio discurso del profesor en su tarea docente, que buscan construir una relación ética, lo logran sólo en el caso de persuadir al otro en un ínter juego de culturas y de argumentos, buscando el entendimiento de los actores participantes, tolerando la disidencia ante el discurso oficial (sea el de autoridades extrauniversitarias, de la institución o del propio profesor). Esta es, la ruta ética hacia el desarrollo de la razón, de la comprensión de la problemática existente o de la construida deliberadamente en la relación social.

Sin el desdén a la transmisión de conocimientos constituidos, adquiere mayor importancia el conocimiento constituyente por los actores en el proceso de formación. El epicentro de la formación universitaria es el desarrollo personal que se logra durante la crítica, el entendimiento, la reconstrucción y el uso en problemáticas cotidianas, dando como resultado aprendizajes no sólo en el plano tecno-cognitivo, sino en el plano actitudinal. Esto último es fundamental dada la flexibilidad, versatilidad, disposición al cambio y tolerancia de las

La educación superior hacia el siglo XXI tiene la necesidad de tomar un nuevo rumbo. El desarrollo de la ciencia y la tecnología, el ordenamiento económico mundial, las problemáticas sociopolíticas y la puesta en relieve de la multicultura aún en círculos reducidos, como es la vida áulica-escolar, requiere de escenarios donde el conocimiento, base de la competitividad, entendida ésta como la de ser los mejores no sólo en el mundo del trabajo

económicamente productivo, tiene que circular, recrearse y crearse en ámbitos donde los valores pedagógicos adquieren alto contenido formativo.

Cada vez con más frecuencia, los empleadores ya no exigen una calificación determinada, que consideran demasiado unida todavía a la idea de pericia material, y piden, en cambio, un conjunto de competencias específicas a cada persona que combina la calificación propiamente dicha, adquirida mediante la formación técnica y profesional, el comportamiento social, la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y la de asumir riesgo. Entre esas cualidades, cobra cada vez mayor importancia la capacidad de comunicarse y de trabajar con los demás, de afrontar y solucionar conflictos.

4.7.1. ETICIDAD: DESAFÍO DEL PROFESORADO

El desafío de la educación universitaria ante la sociedad del conocimiento tiene como factor importante los valores de los trabajadores académicos. El discurso seductor de la actualización suele venir acompañado de mecanismos de legitimación, lo cual tiende a optar al profesorado y, sobre todo, si éste no ha desarrollado una fuerte identidad con la profesión académica que le permita conocer la trascendencia de su tarea. No como simple enseñante de saberes legítimos y actuales, sino como portador del conocimientos académico que le permita generar escenarios éticos, en medio de modas y políticas que estimulan la formación basada en una racionalidad técnica.

El problema o el desafío del profesorado, es cómo lograr la competitividad sin ser seducidos por la racionalidad técnica; para el caso el binomio valoral es el construido con la eticidad-competitividad, que comprende, entre muchos otros factores, el trabajo académico basado en la puesta en circulación de saberes actualizados, la contratación con

problemáticas cotidianas durante la construcción de aprendizajes, la búsqueda de información por todos los actores, no la transmisión absoluta por el profesor, la generación de relaciones áulicas que posibiliten el trabajo de equipo y la solidaridad, la estimulación de resultados diversos entre los participantes, en suma, es la identificación de la formación universitaria, esto es, poner en juego valores de racionalidad comunicativa que, por su naturaleza, no sólo posibilita la formación competitiva duradera, sino, además, esto produce la inculcación de valores éticos como la diversidad, la tolerancia, la crítica, la indagación como base para construir convicciones propias y el trabajo colegiado.

El trabajo de los profesores no es la panacea a los problemas que hoy afectan a la educación universitaria, sin embargo, la configuración valoral del profesorado es fundamental para entender y, si lo vemos en prospectiva, para responder apropiadamente a los desafíos que plantea la sociedad del conocimiento.

4.8. EL PAPEL DEL DOCENTE EN LA CALIDAD EDUCATIVA

El profesor es un elemento indispensable y útil para que se de la calidad educativa, sin embargo surge la pregunta ¿Qué puede hacer el profesor en el mejoramiento de la calidad educativa? Para ello se enlistan algunas de las sugerencias que hiciera el profesor.

1. Conocer claramente cuál es su función dentro de la institución educativa y del curriculum. Si el maestro sabe cuál es su misión como docente y qué espera de él su escuela, estará en condiciones de cumplir mejor su tarea. Si, además, tiene bien claro cuál es el perfil de egreso del estudiante que está formando y cómo contribuye a él con las asignaturas que tiene a su cargo, podrá más eficientemente realizar su función.

2. Conocer bien su disciplina y mantenerse actualizado. Esta es una condición sin la cual no se puede dar una buena clase. Si no se tienen los conocimientos suficientes no se puede enseñar o orientar al alumno en su aprendizaje.

3. Mejorar la práctica docente. La preparación pedagógica es necesaria para mejorar la práctica docente, aún en aquellos profesores que pueden ser "de vocación" o "natos". Aunque el profesor suele estar muy ocupado, es necesario que dedique el tiempo necesario a capacitarse, a planear adecuadamente su clase, a mejorar sus habilidades docentes y a reflexionar sobre cómo está haciendo las cosas y cómo puede mejorarlas.

4. Transmitir una disciplina de superación. La mayoría de los profesores estamos de acuerdo en que una de las partes más importantes de la educación es la formación de actitudes, valores y virtudes. Sin embargo, en nuestra clase prácticamente lo ignoramos, y nos dedicamos a cubrir el programa. El maestro puede contribuir a desarrollar en el alumno una disciplina de superación si busca la transmisión de estándares de excelencia y autoexigencia que formen en los alumnos deseos de superación y actitudes razonables de autoexigencia.

5. El trabajo colegiado. Un solo profesor poco puede hacer por incrementar la calidad educativa, pero varios profesores, planeando, programando, asumiendo responsabilidades y evaluando sus acciones, más fácilmente lograrán su cometido.

5. Mejorar la relación con sus alumnos. Mucho se habla del "servicio al cliente" cuando se aborda el tema de la calidad. En el aspecto educativo el alumno es mucho más que un cliente. Es una persona en formación que requiere guía y apoyo, y sólo se le podrá brindar esta ayuda si el profesor logra establecer un clima cordial, de confianza mutua. En condiciones adversas es muy difícil que se logre

esa orientación. La función del maestro no es vigilar y castigar, sino estar al pendiente de las necesidades del alumno, para ayudar.

El mejorar la calidad educativa depende de que todos entendamos que es necesaria nuestra participación decidida y entusiasta y que no se requiere un cambio radical en nuestros sistemas de trabajo, sino más bien de un proceso de mejora continua, pero con un conocimiento y conciencia plena de lo que se quiere lograr.

CAPITULO V.
EL DOCENTE COMO PROFESIONISTA Y PROFESIONAL EN SU QUEHACER

En nuestra actividad como docentes, es necesario llevar a cabo constantemente un análisis y una reflexión crítica, sobre el diario actuar y en los múltiples aspectos que encierra la práctica docente en particular y la educación en general.

Un aspecto del que se debe partir, es la consideración que cada uno de los docentes tengan al considerarse profesionistas o profesionales en lo que hacen, es decir, que el docente se reconozca como una comunidad social importante, que entre maestros se consideren como tal y que la actividad se desarrolle en el trabajo colectivo como fuente de aprendizaje, que se reconozcan como protagonistas de cambios y que el papel del maestro es determinante, en lo que se dice que sabemos hacer: promover el aprendizaje y considerar al alumno como participe y responsable de su aprendizaje.

Los docentes, debemos valorar lo que somos, tener la firme convicción de la responsabilidad en todos los rubros del quehacer docente, poseer un panorama o referente que nos dé la posibilidad de formar una actitud crítica y reflexiva, para lo cual se requiere que como docentes veamos la educación como un proceso que contempla fundamentalmente la formación de los individuos en la sociedad.

La escuela como institución social, tiene la gran responsabilidad de llevar a cabo un proceso educativo formal de los individuos de una sociedad, conjuntamente con el ámbito familiar, cultural y en general con el medio.

Históricamente, la escuela, ha ido modificando su concepción, mientras antaño, se respetaba una separación absoluta entre la vida escolar, el aprendizaje de la escuela y la vida familiar, en la actualidad la escuela se enfrenta a múltiples retos.

Actualmente, se observa una crisis en la formación de valores de los sujetos y por consiguiente en la concepción de lo que es la escuela, la práctica educativa se diversifica y en esa multiplicidad de funciones a los docentes ya no les basta tener un saber académico, se necesita ser el puente en la integración de los individuos de una sociedad, lo que nos de la posibilidad de desarrollar iguales, aptitudes, actitudes y conocimientos que darán la certidumbre del cumplimiento del papel social de la escuela como institución.

Los docentes, debemos ver la educación en está época, no como una mercancía, al que podemos obtener a corto plazo, sino como un proceso cargado de valores, que nos brinda la oportunidad de desarrollar una autonomía intelectual y una formación reflexiva del propio criterio.

5.1. EL PAPEL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

Ser profesor en la universidad es un oficio complejo en nuestros días. Si se concibe como algo adicional a la rutina de pararse en el salón y “dar la clase”, es un trabajo intenso.

El docente como elemento fundamental del proceso educativo es de suma importancia, por lo cual es necesario que el mismo valore su actuación, es indispensable que el tome en cuenta ciertos factores que le facilitará dicha práctica, como el entorno social en el que se desarrolla, los aspectos

económicos, políticos y culturales, las propias condiciones del educando, la necesidad de una actualización continua, entre otros.

Hacernos cargo de condiciones frágiles de educabilidad, esto es, la carencia de estructuras lógicas muy elementales y un piso de información básico, conduce, a su vez, a dos caminos: como no es mi culpa, no bajo el nivel de exigencia del curso ni modifico mi manera de trabajar en la enseñanza y reprueban casi todos. O bien, tratamos de entender que son así, no de otra manera, las condiciones de inicio en sus estudios, y sin reducir la exigencia propia del nivel superior, intentamos resolver estos problemas con creatividad e inteligencia, con imaginación. El único problema de esta alternativa consiste en la necesidad de modificar nuestros hábitos de enseñanza para propiciar ambientes de aprendizaje adecuados a las circunstancias. Modificar nuestros usos y costumbres no es sencillo, pues implica, sobre todo, mucho trabajo adicional, personalizado o en pequeños grupos, fuera del salón, más allá de las “horas frente al grupo”. Y como ahora lo que rinde puntos para ganar más dinero, y otorga prestigio, es la investigación así sea intrascendente, los retos de la docencia de calidad, consciente de las condiciones precarias de la mayoría de los alumnos, se tienen que emprender contra corriente.

No cabe duda que el docente es importante en el éxito de cualquier modelo o sistema educativo. Repetidamente se ha dicho que cualquier proceso de mejora en el área de la educación, para que realmente sea efectivo, debe, finalmente, llevarse a cabo o al menos manifestarse en el aula. Y lo que sucede en el aula está directamente relacionado con lo que hace el profesor. De allí que sean necesarios programas tendientes a mejorar su desempeño, bajo la premisa de que entre mejor capacitado esté el profesor, más eficiente será su labor educativa.

5.1.1 EXCESIVAS CARGAS DE TRABAJO DOCENTE, OBSTACULO PARA MEJORAR LA CALIDAD.

En México, la construcción de la calidad educativa y la superación del rezago y deserción escolar se ven obstaculizados por las enormes cargas de trabajo que enfrentan los maestros y por la falta de modernización del modelo educativo.

El reto más importante para educación nacional es “crear un modelo compatible con las necesidades de formación y desarrollo de habilidades que exige la sociedad globalizada, pero con la capacidad de propiciar valores como la solidaridad, la tolerancia y la democracia”.

Algunas investigaciones realizadas por la UNESCO, señalan que los profesionales de la docencia se ubican entre los grupos laborales más expuestos a sufrir estés, depresión, enfermedades mentales y crisis nerviosas ante los efectos de desgaste que implica ejercer su profesión.

Aunado a esto, el rezago que existe en cuestión salarial, en la capacitación de los profesores impide que desempeñen la docencia con calidad, además son los docentes los encargados de hacer frente a expectativas exigentes de los padres de familia sobre los logros que sus hijos puedan alcanzar en la escuela, por lo cual es conveniente que se establezca un programa donde se fortalezca la calidad educativa y en ella se de la participación no solo de los maestros, sino es importante que se involucren a los padres de los estudiantes.

5.2. EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

Cando hablamos de formación del docente universitario estamos pensando en un profesor que se encuentra ya en pleno ejercicio profesional, por lo que los programas formativos deberían considerar las propiedades de lo que en otros niveles educativos se denomina programas de desarrollo profesional. La denominación de este ámbito de la carrera profesional del docente universitario tiene varias acepciones: perfeccionamiento del profesorado; formación continua; formación permanente del profesorado; entrenamiento, perfeccionamiento o formación en servicio, reciclaje de los docentes, etc. De todas, la más general y por tanto la que más universalmente se está utilizando es la de "desarrollo profesional".

Hoy por hoy, cuando se utiliza el concepto de "desarrollo profesional" se globaliza en él la formación pedagógica inicial y permanente del docente. Se define el desarrollo profesional del docente universitario como: cualquier intento sistemático de cambiar la práctica, creencias y conocimientos profesionales del docente universitario, hacia un propósito de mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión. Este concepto incluye el diagnóstico de las necesidades actuales y futuras de una organización y sus miembros, y el desarrollo de programas y actividades para la satisfacción de estas necesidades

Esta conceptualización resalta algunos aspectos importantes:

- El cambio va dirigido tanto al ámbito pedagógico y profesional, como al personal y social del profesor universitario.
- El objetivo final es la mejora de la calidad docente, investigadora y de gestión, es decir de las tres funciones principales del profesor universitario.

- Se pretende dar respuesta tanto a las necesidades individuales como a las de la propia organización.

El desarrollo profesional es la construcción de la identidad profesional que pretende el aumento de la satisfacción en el ejercicio de la profesión a través de una mayor comprensión y mejora de la competencia profesional. Debe, por tanto, incidir no sólo en el desarrollo personal del docente, sino también debe estar relacionado con el desarrollo de la organización universitaria.

El desarrollo profesional conforma la vida profesional de los docentes, en donde la formación es un elemento importante que la integra. Por ello, hay que tener claro que la formación es una parte de este desarrollo profesional, que está integrado además por otros factores como: la carrera docente, el status profesional, el sistema retributivo, el clima laboral, el contexto laboral, etc.

La formación del profesor universitario se encuentra con determinados obstáculos o problemas que dificultan su normal desarrollo. Estos problemas los podemos agrupar en dos grandes bloques: institucionales y propios del mismo profesorado.

A. Entre los obstáculos **institucionales** podemos citar los siguientes:

1. La universidad se está mercantilizando, por lo que todos los cambios van dirigidos a aspectos de tipo administrativo o técnico, con escasa incidencia en el desarrollo profesional del docente.
2. Hay una cierta insensibilidad administrativa con respecto a la calidad de la enseñanza, ya que ésta es poco rentable políticamente al no tener signos tan visibles como otros indicadores de éxito más fácilmente cuantificables .

3. La escasa implicación institucional de la universidad en la formación pedagógica de sus profesionales, al no considerar esta formación como parte de sus prioridades.

4. El sistema universitario favorece más la investigación que la docencia, de esta forma las actividades pedagógicas tienen escaso valor en la selección y promoción del docente.

5. La excesiva carga lectiva que tiene el profesorado, sobre todo el profesor que inicia su carrera docente, y la falta de flexibilidad organizativa, lo cual hace que apenas tengan tiempo para la formación.

6. La todavía masificación, aunque cada vez menos, de las aulas universitarias que dificultan una práctica reflexiva y una atención más individualizada al alumno, junto con la precariedad de medios didácticos.

B. Con respecto a los obstáculos motivados por los propios profesores podemos mencionar los siguientes:

1. El individualismo y el aislamiento, como característica de ejercicio profesional del docente universitario, dificulta la investigación compartida y las actividades de mejora personal e institucional, que necesitan cooperación y coordinación.

2. La resistencia al cambio debido, entre otras cuestiones, a: a) la fuerte uniformización de los métodos didácticos; b) la inexistencia de una formación inicial bien fundamentada en la importancia de la innovación educativa; c) una enseñanza más centrada en planteamientos teóricos que en procesos de intervención. Ello lleva a que cualquier intento de mejora se enfoque desde una perspectiva de mayor especialización en el campo disciplinar.

3. La lealtad de los docentes a su profesión y no al ámbito donde la ejercen, es decir, el problema de la discrecionalidad, olvidándose en ocasiones de sus clientes (los alumnos) y de la organización.

4. La inexistente motivación del profesorado para su mejora docente.

Todos los obstáculos y problemas expuestos, que repercuten en el desarrollo normal de la formación del profesorado, los podríamos compendiar en la falta de motivación del docente universitario para su mejora profesional, falta de incentivos tanto intrínsecos como extrínsecos.

5.2.1. LA MOTIVACION DEL DOCENTE UNIVERSITARIO.

Los profesores pueden sentirse motivados por diversos factores: el desarrollo y aprendizaje de los alumnos; el entusiasmo por su disciplina; el reconocimiento, interés, elogio y aliento; la oportunidad de colaborar; la oportunidad de tener responsabilidad; el desafío sobre la destreza profesional; la inspiración de los colegas; las perspectivas profesionales.

La mayoría de estos factores apuntados los podemos considerar como "**incentivaciones intrínsecas**". A través de ellos se puede apreciar que la reputación y la autoestima del profesor contribuyen de forma sobresaliente a dicha motivación. Sin embargo, en la realidad tanto una como otra no son auténticos estímulos para el docente universitario.

A estas motivaciones intrínsecas le podemos añadir el "clima laboral", entendido como el conjunto de estímulos que actúan sobre la persona en su lugar de trabajo, y que afectan tanto a las relaciones interpersonales como a la conducta en la organización. En este sentido, la colaboración entre colegas, en un ambiente de interacción y comunicación constante, es un apoyo moral en el ejercicio docente. Por el contrario, el aislamiento característico del docente hace que sus acciones formativas las realice casi siempre por iniciativa individual, encontrándose luego ciertos obstáculos en su Departamento a la hora de llevar a la práctica transformaciones sobre la enseñanza. En este ambiente institucional, no favorable, hay que incluir los problemas que se encuentran en el aula, producto de la apatía y la

resistencia al cambio de los alumnos, sobre todo si estas innovaciones le ocasionan mayor trabajo y les afecta a lo que verdaderamente les importa, que son las calificaciones.

Junto a estas motivaciones están las "**incentivaciones extrínsecas**", que hacen referencia a los estímulos económicos y profesionales. Entre ellos podemos citar: un sistema de retribución económica adecuado en relación con la productividad, tanto en la labor docente como investigadora; el reconocimiento de la tarea docente en los sistemas de contratación y promoción del profesorado; la implantación de programas formativos institucionales que posibiliten el desarrollo profesional; el diseño de proyectos comunes que fomenten la colaboración y el sentimiento de equipo; la dotación de recursos suficientes para el ejercicio de la profesión; el apoyo institucional a las iniciativas de los profesores; las exigencias legales que regularicen la formación docente universitaria; etc.

Tanto las incentivaciones intrínsecas como extrínsecas, al afirmar que en la estrategia para aplicar una conducta de mejora en la docencia, ha de tomarse en consideración tanto la motivación intrínseca del profesor como la extrínseca, la cual se genera a partir de un sistema de incentivos externos entre los que están el facilitarle su proceso formativo. Esto es debido a que la mayoría de los profesores valoran la docencia y se sienten incentivados cuando lo hacen bien, por lo que es necesario prepararles para ello.

Por todo, queda muy claro que a la hora de potenciar la mejora de la docencia universitaria hay que tener en cuenta las motivaciones intrínsecas y las extrínsecas del profesorado. La mayoría de los profesores se sienten incentivados cuando desempeñan eficazmente su tarea; por ello, es necesario que, entre estas motivaciones, esté el facilitarles planes de acciones formativas que contribuyan a su desarrollo profesional.

Entre los factores que más motivan a los profesores para desarrollar su práctica se incluyen su propio conocimiento y su interés por lo que

enseñan, su habilidad como docente, su sentido de profesionalismo y su deseo de proporcionar a los alumnos experiencias estimulantes de aprendizaje.

5.2.2. LA FORMACION PEDAGOGICA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

En los últimos años ha crecido el interés y la formación por mejorar la calidad de la educación y, por consiguiente, la formación pedagógica de los docentes universitarios.

Esta necesaria formación en docencia universitaria es debida, entre otros factores, a:

1. El cambio de perspectiva y tiempo. Cambios tanto desde el ámbito psicopedagógico como social.
2. El cambio de los alumnos. La realidad social y cultural del alumnado es muy diferente; las repercusiones de los nuevos sistemas educativos y sociales configuran un nuevo tipo de alumnado.
3. El cambio profesional del profesorado y de la universidad. Las estructuras internas universitarias y las exigencias sociales al profesorado han ido variando como consecuencia de la extensión y expansión del conocimiento y las políticas gubernamentales.
4. La formación como un importante factor de entender la incertidumbre y el cambio. La formación no sirve ya únicamente para actualizarse, sino como un elemento intrínseco en las profesiones para interpretar y comprender ese cambio constante.

La importancia de este desarrollo profesional surge, entre otros factores, de la necesidad de mejorar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje y de la docencia de los profesores universitarios. Esto está motivado, fundamentalmente, por los cambios sociales constantes que

exigen el desarrollo de unos planes de estudio actualizados, flexibles y homologados con otros países.

Esta formación del docente universitario se basará en criterios pedagógicos y estrategias de acción, que deberán superar determinadas tensiones:

1. Tensión entre la teoría y la práctica. No se trata de reivindicar un "practicismo" sino de reconocer la práctica educativa como objeto de conocimiento, de una formación comprometida con la transformación de la acción.
2. Tensión entre lo objetivo y lo subjetivo. Los problemas de la práctica dependen de los sujetos que los definen y los identifican como tales, a la vez que son comunicados y contrastados con la experiencia de otros sujetos u otras teorías explicativas.
3. Tensión entre el pensamiento y la acción. Entre el "saber hacer" entendido como un hacer técnico, y el desarrollo del pensamiento para analizar las situaciones típicas de la enseñanza. Una pedagogía centrada en el estudio de la práctica y en el ejercicio de la acción reflexiva puede conducir a que los docentes ejerzan un control racional de las situaciones didácticas.
4. Tensión entre el individuo y el grupo. Si bien el aprendizaje es un resultado individual, la formación de los docentes necesita del desarrollo de estrategias grupales, en las cuales los sujetos discutan y analicen las situaciones de enseñanza, propiciándose los trabajos colectivos y los espacios de aprendizajes comunes y del conocimiento compartido.
5. Tensión entre la reflexión y las acciones inmediatas. Se trata de integrar la reflexión y las acciones que orienten el análisis y los criterios de actuación docente, discuta y exprese sus supuestos y permita al profesor decidir entre alternativas y comprobar resultados.

6. Tensión entre los docentes y los estudiantes como personas adultas. El adulto es un sujeto en constante evolución y cambio, y no una persona con un aprendizaje "terminal". Ello requiere una formación que potencie la autonomía, la toma de decisiones, el pensamiento crítico, el manejo de diversas fuentes de información, y estrategias de acción que tengan en cuenta la diversidad de sujetos y contextos culturales.

Este desarrollo profesional de la acción formativa en el ámbito universitario debe fundamentarse en una serie de principios que serán el marco referencial de su política de actuación. Para elaborar estos principios nos basamos en un trabajo de Benedito (1991) sobre la formación permanente del profesor universitario:

1. La necesidad de diseñar políticas de formación y desarrollo profesional universitario que establezcan las grandes directrices de mejora de la enseñanza y de la formación del profesorado. Estas directrices deben ser amplias y flexibles, teniendo presente que la interpretación de los fenómenos docentes deben contextualizarse en cada realidad, actuando sobre las personas y los contextos, atendiendo a sus necesidades específicas y autonomía de acción, junto con un fuerte soporte institucional.
2. La creación de un clima institucional positivo hacia la calidad de la universidad, en general, y la formación del profesorado, en particular. Todo ello a través de estrategias de sensibilización y motivación dirigidas a los docentes, mejorando sus condiciones de trabajo y dando la valoración deseada a la docencia universitaria.
3. La formación ha de centrarse en la práctica profesional, desarrollándose actitudes de reflexión y crítica respecto a su propia enseñanza. La investigación en la acción sobre la docencia, y a ser posible en equipo, sería la mejor fórmula de formación.

4. El departamento debe considerarse como el eje vertebrador de la formación del profesorado, teniendo en cuenta sus necesidades y características, potenciándose la colaboración entre colegas y el trabajo en equipo.

5. La formación ha de surgir básicamente de la iniciativa del profesorado, apoyando aquellas alternativas demandadas por los propios profesores para mejorar la docencia, mediante ofertas y medios que hagan viables dichas iniciativas. De ahí que el perfeccionamiento docente tiene que tener un carácter voluntario, promovido por el convencimiento de la necesidad formativa y la efectividad de las condiciones que se programen.

6. Toda propuesta de formación debería contar con la previa aceptación del profesorado, mediante un proceso de sensibilización y participación en el diseño de la misma.

7. Se ha de dar prioridad a las iniciativas grupales frente a las individuales para fomentar el carácter colegiado de la formación.

8. La potenciación de la evaluación y autoevaluación formativa sobre la actuación docente puede ser un elemento básico para el desarrollo profesional, para la innovación y el cambio.

9. Se han de crear, o en su caso potenciar, Centros y Servicios de ayuda y asesoramiento en el marco de la Universidad para, entre otras funciones, contribuir a detectar las necesidades del docente universitario, organizar institucionalmente la formación del profesorado, propiciar la formación de los Departamentos, ser escenario de intercambios de experiencias y debates y difundir las experiencias e iniciativas de formación, con una finalidad no sólo informativa sino también motivadora hacia los otros profesionales.

10. Las acciones de formación del profesorado universitario deberían inscribirse en el marco de planes y programas institucionales de mejora de la oferta educativa, tratando de que estos planes estén

muy en consonancia con las demandas (necesidades y deseos de mejora) en el contexto donde se vayan a desarrollar.

La formación tendrá interés siempre que se adapte a las necesidades de los propios profesores. No obstante, hay que tener en cuenta que el estar constantemente formándose y actualizándose es difícil ya que, por una parte, el conocimiento pedagógico no se desarrolla al mismo ritmo que los cambios sociales, y por otra, es complicado superar la desconfianza que existe en el ámbito universitario con respecto a la utilidad de la Pedagogía.

La aplicación de estos principios requiere una reorganización importante de las estructuras organizativas de la universidad y de las estructuras cognitivas del profesorado universitario, puesto que la mejora de la docencia universitaria no depende sólo de la metodología didáctica que se utilice, sino también de la implicación institucional de la universidad y del colectivo docente. La universidad deberá concebir la formación del profesorado como un factor prioritario, centrado en las decisiones de su política universitaria e integrado en el conjunto de las actividades de profesionalización del profesorado. El colectivo docente debe asumir una mayor implicación en procesos de reflexión e investigación sobre los efectos de la docencia universitaria, para comprender mejor las prácticas docentes y las situaciones de enseñanza, aprendiendo a trabajar de forma colaborativa, elaborando proyectos de formación e innovación educativa. El facilitar espacios para la reflexión y participación es una función importante de la formación en docencia universitaria. Por ello, es básico la creación o potenciación de Centros y Servicios de ayuda y asesoramiento psicopedagógico en la misma Universidad.

Una de las estrategias más efectiva para iniciar e impulsar este proceso de reestructuración es "utilizar" aquellos profesores que muestren la disposición y la actitud necesarias para trabajar con nuevos métodos educativos, y que posean cierta reputación científica y académica en el

ámbito de la propia universidad. De esta forma se propiciará el desarrollo de un liderazgo comprometido con la docencia, donde se impliquen los equipos directivos universitarios en fomentar la importancia de la docencia y, por tanto, la formación de los profesionales universitarios.

Este desarrollo profesional de los docentes universitarios se debería guiar a través de las siguientes orientaciones.

1. **Orientación profesional**. Se centra en la capacitación para todas las funciones del docente universitario.
2. **Orientación personal**. Se basa en el cambio de actitudes individuales y de la conducta personal del docente para mejorar el aprendizaje de los alumnos a través de la mejora de la enseñanza.
3. **Orientación colaborativa**. La capacitación didáctica del profesor se llevaría a cabo mediante el intercambio de experiencias y la información y participación en proyectos de innovación educativa.
4. **Orientación reformadora**. Su propósito es utilizar los programas de desarrollo profesional como estrategia para motivar a los profesores universitarios hacia la mejora de la práctica educativa.

A estas orientaciones podemos añadir la de la orientación administrativa del desarrollo profesional, muy relacionada con la orientación profesional, pero que consideramos separarla por tener aspectos significativos en el desarrollo profesional del docente universitario, y por su escasa incidencia en los programas formativos. Este desarrollo profesional desde el punto de vista administrativo lo podemos denominar "Carrera Docente", es decir, un proceso de aprendizaje que se realiza en varios estadios de la vida y que combina el rol docente con otros, como son: atención y orientación al estudiante a lo largo de la carrera; promoción de proyectos de innovación y calidad docente; optimización de recursos en el diseño y desarrollo de planes de estudio; gestión económica y laboral;

gestión académica-administrativa; relaciones internacionales; gestión de convenios relativos a las actividades prácticas de los estudiantes.

Estas orientaciones integrarán las tres formas de desarrollo profesional que se describen a continuación:

a) **Individualista** o **personal**, en la que el profesor actúa más o menos aislado, identificando, priorizando y buscando respuestas a sus necesidades;

b) De **carácter grupal**, en donde los profesores actúan como grupo pero desde la iniciativa individual;

c) De **carácter institucional**, extendida a toda la institución y en la que los profesores plantean el análisis de necesidades, la priorización de estas y la toma de decisiones como respuesta, y lo realizan de forma colegiada.

En un intento de compendiar los aspectos más importantes expuestos hasta ahora y que definen el desarrollo profesional, podemos decir que **el desarrollo profesional**:

1. Es un **proceso continuo** que se desarrolla durante toda la vida profesional y no se puede entender como actividades aisladas ineficaces.
2. Debe estar **basado en la mejora profesional**, apoyándose en las necesidades prácticas que tienen los docentes.
3. Se desarrolla **mediante la participación** tanto en el diseño de la innovación como en la toma de decisiones para el trabajo profesional.
4. Es un **proceso de construcción profesional,** que a través de los descubrimientos de soluciones sobre la problemática de la enseñanza,

el docente va desarrollando destrezas cognitivas y metacognitivas que le permiten la valoración de su trabajo profesional.

Este desarrollo profesional del docente universitario se apoyará en cuatro pilares básicos: la mejora de la calidad de la enseñanza, el rendimiento interno y externo de la universidad, la dirección de programas y los vínculos con el mundo empresarial. Estos procesos se desarrollarán siempre y cuando se superen ciertos obstáculos, entre los que se encuentran:

1. La falta de una cultura de formación y mejora de la docencia.
2. La deficiente valoración de la función docente universitaria.
3. La escasa implicación de los Departamentos en la formación de sus profesores.
4. La nula utilización de la evaluación y autoevaluación formativa como herramientas básicas para desarrollar procesos de mejora e innovación educativa.
5. La insuficiente potenciación, o en su caso la inexistencia, de Centros y Servicios de ayuda y asesoramiento psicopedagógico en el marco de la propia Universidad.

En definitiva, es necesario la creación de un marco que regule la verdadera carrera docente universitaria, en donde la formación psicopedagógica del profesorado tenga una posición relevante, y en el que se propicie un cambio de actitudes del profesor universitario, que le conduzca a sentir la necesidad de una continua mejora de la actividad docente en su desarrollo profesional.

5.3. LA CAPACITACION DOCENTE

5.3.1. CONCEPTO

La capacitación docente se refiere al tipo de programas que tienen como finalidad desarrollar principalmente las habilidades necesarias para desempeñar eficientemente la docencia, dentro de un sistema o modelo educativo concreto.

La actualización tiene que ver más con "poner al día" los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas previamente. Este tipo de programas combina con cualquier otro.

Cuando se habla de programas de profesio-nalización docente, comúnmente se refiere a aquellos que tienen como finalidad convertir al docente (independientemente de su formación) en un verdadero profesional de la docencia, no sólo en términos de aprendizaje, sino también de estatus. Este tipo de programas tienen como características el que son sistemáticos, de mediana o larga duración y generalmente están vinculados con los estudios de posgrado.

Una vez establecidas algunas diferencias respecto a los programas para formar o mejorar el desempeño de los docentes, puede abordarse con más facilidad lo relativo a mitos y realidades sobre la capacitación:

5.3.2. LA CAPACITACION DOCENTE COMO AREA DE INVERSIÓN EDUCATIVA

Se ha considerado a la capacitación como una de las mejores áreas de inversión educativa, y esto es cierto. La capacitación acerca más al docente hacia lo que se considera la mejor forma de educar, dentro de un sistema o modelo educativo. Anteriormente se comentó el papel fundamental del maestro en la educación. Esta afirmación es sostenida desde distintas posiciones políticas y académicas: El

Programa de Desarrollo Educativo, presentado por el Poder Ejecutivo Federal lo establece como una de las estrategias prioritarias para el desarrollo de México. La Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI, en el informe dirigido a la UNESCO, también establece esta prioridad: "para mejorar la calidad de la educación hay que empezar por mejorar la contratación, la formación, la situación social y las condiciones de trabajo del personal docente, porque éste no podrá responder a lo que de él se espera si no posee los conocimientos y la competencia, las cualidades personales, las posibilidades profesionales y la motivación que se requiere".

La capacitación docente debe de ser continua. Esto no es del todo cierto. La capacitación se refiere al desarrollo de habilidades específicas para desarrollar una tarea también específica, y con el paso del tiempo, no necesariamente se requiere nuevamente de la capacitación, sino más bien de la actualización (que tiene como fin la revisión de nuevas aportaciones), o bien otro tipo de programas de superación académica, relacionados más bien con la profesionalización docente que con la capacitación. La educación del docente sí debe ser continua, pero no necesariamente su capacitación.

. El funcionamiento y la eficiencia de una institución educativa es producto de diversos factores: políticas académico-administrativas, curriculum, recursos, alumnos y también de los maestros y su preparación. Para analizar (y solucionar) la problemática de la institución se tiene que utilizar un enfoque sistémico, integrador, en el que los diferentes subsistemas están interrelacionados y la calidad es el resultado de todos en conjunto y no de uno en particular. La capacitación, si es efectiva, garantiza que el docente sabe cómo desempeñar su tarea y tiene las habilidades necesarias para ello, pero su desempeño estará relacionado con los procedimientos académicos y las exigencias de su área de trabajo. Dicho de otra forma, de poco sirve que se haya capacitado a un profesor, si en su área de trabajo no se le

pide que aplique lo aprendido, bien sea por desconocimiento de sus superiores o porque la práctica educativa no corresponde con la capacitación. Aún más, podemos encontrarnos ambientes académicos que no facilitan la incorporación de mejoras en el desempeño docente, y que cuando éstas suceden, son más producto de la iniciativa y responsabilidad del maestro, que del sistema académico vigente.

Aunque ya se tenga una formación sistemática para la docencia, se requiere de la capacitación. Esta afirmación es cierta, pero no en todos los casos. Es cierta particularmente cuando se modifican los sistemas académicos, se adoptan nuevos modelos o se instrumentan programas específicos, y la capacitación es necesaria porque nos presenta "nuevas formas de hacer las cosas". Pero el caso negativo sobre este punto, es la subvaloración de otros programas formativos y sistemáticos que suponen un dominio mucho más amplio y profundo de la tarea educativa, como es el caso de los postgrados. El tener un postgrado en cualquier área pedagógica significa tener los fundamentos teóricos para comprender el por qué, el para qué, el qué y el cómo del proceso educativo. Y esto supondría que un profesor con postgrado puede adaptarse fácilmente a nuevas situaciones y proponer soluciones concretas a los problemas educativos. Sin embargo, es común que estos profesores, impulsados a veces por sus mismos directivos, estén recurriendo frecuentemente a los programas de capacitación, cuando se supone que estarían más para darla, que para recibirla. Esto puede ser visto también como un problema de actitud, que se manifiesta con una falta de confianza en sí mismo o en la formación recibida. No es raro encontrar a un Doctor en Educación solicitando capacitación para mejorar su práctica docente.

En la medida en que la capacitación sea más eficiente y se comprenda mejor su función, dentro del proceso educativo, entendido como un sistema, estaremos en condición de reconocerle su valor real y

su importancia, desvinculada de los mitos que no solamente distorsionan su esencia, sino que también obstaculizan su tarea.

5.4. EL PERFIL DEL DOCENTE DEL SNEST.

En el sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica, una de las finalidades fundamentales es la formación integral del ser humano y, en consecuencia, el proceso educativo se concibe como un desarrollo continuo de todas las potencialidades de los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos y profesionales conscientes, responsables y solidarios.

El profesor es el artífice principal de este proceso, ya que como guía, facilitador y asesor oriente el aprendizaje, crea las condiciones para la construcción del conocimiento y plantea los contenidos de los que el estudiante se apropiará para construir su profesión que, al dar respuesta a las demandas de la sociedad del conocimiento y a las expectativas del desarrollo sustentable, contribuye al progreso del país.

El profesor como facilitador del proceso de aprendizaje de los estudiantes, debe promover el desarrollo de capacidades, habilidades y actitudes, así como, crear las condiciones para propiciar el aprendizaje de contenidos para que el estudiante aprenda a aprender, a investigar, a comunicarse, a expresarse y actuar en grupo. Para logar esto, el profesor debe contar con algunas competencias que le permitirán orientar y a guiar a los estudiantes en su proceso educativo.

Se trata, por consiguiente, de un profesor que es humanista, competente, comprometido, creativo, innovador, que tiene un alto sentido crítico y que, en colaboración con los otros actores del proceso educativo, impulsa la formación integral del estudiante mediante la docencia, investigación, gestión, académica, tutoría, vinculación y su propia formación.

La SNEST identifica y reconoce en el profesor un conjunto de competencias básicas que, al declararse, definen en forma explícita el desempeño del profesor. Las competencia se agrupan en las siguientes áreas: Docencia, Investigación, Gestión, Tutoría, Vinculación y formación.

5.4.1. DOCENCIA.

El profesor crea un conjunto de condiciones necesarias y suficientes para transformar los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales en conocimiento, mediante las siguientes competencias:

1. Dominio de la materia.
2. Planifica con precisión y detalle el proceso de aprendizaje.
3. Crea ambientes de aprendizaje dentro y fuera del aula.
4. Promueve el aprendizaje significativo.
5. Usa estrategias, métodos y técnicas de aprendizaje efectivas.
6. Motiva a los estudiantes a participar y ser responsables de su aprendizaje.
7. Identifica los aciertos y áreas de oportunidad que se presenten en el proceso de aprendizaje para intervenir en el logro de mejores resultados.
8. Realiza la evaluación como una estructura de apoyo al aprendizaje y una estrategia para asegurar e impulsar la construcción del conocimiento.
9. Establece redes y comunidades de aprendizaje para integrar en su practica las aportaciones de otros actores formativos.

5.4.2. INVESTIGACION.

El profesor genera, aplica y comparte los conocimientos relacionados con el aprendizaje de su disciplina, área de conocimiento o especialización mediante las siguientes competencias.

1. Elabora y realiza proyectos de investigación y desarrollo disciplinar y educativa.
2. Involucra a los estudiantes en sus proyectos de investigación y desarrollo, y vincula los resultados con su práctica docente.
3. Participa en diversos tipos de redes de investigación.
4. disemina y difunde los resultados de sus proyectos de investigación y desarrollo.

5.4.3. GESTION.

El profesor participa en, implementa y opera las decisiones académicas de la institución, mediante las siguientes competencias:

1. Forma parte de los cuerpos colegiados y favorece la integración de comunidades de aprendizaje.
2. Diseña, evalúa y opera programas educativos y planes de estudio.
3. Promueve y contribuye al uso y actualización de los recursos didácticos, del acervo bibliográfico y de las tecnologías de la información y comunicación.
4. Promueve la difusión de la cultura nacional y la vivencia de los valores nacionales y universales.
5. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.

5.4.4. TUTORIA

El profesor se vincula con y conduce al estudiante de las diversas modalidades para su pleno desarrollo y éxito en su trayectoria académica, mediante las siguientes competencias.

1. Se comunica y desarrollo vínculos con los estudiantes para apoyarlos, a través de su vida escolar, en su proceso formativo.
2. Motiva y orienta el aprendizaje del estudiante, con empatía, actitud positiva, tolerancia, compromiso y sensibilidad.
3. Propicia en el estudiante el aprendizaje autónomo.
4. Guía al estudiante en el seguimiento de los procedimientos académico y administrativos de la institución.
5. Fortalece el aprendizaje del estudiante con el apoyo de las mejoras prácticas, métodos y estrategias propias de la actividad tutorial.

5.4.5. VINCULACION

El profesor establece relaciones con los sectores empresarial, gubernamental y social para fortalecer la formación de los estudiantes, mediante las siguientes competencias.

1. Realiza actividades y proyectos de investigación y desarrollo en conjunto con los sectores productivos de bienes y servicios.
2. Actualiza, capacita y asesora en actividades de producción y desarrollo tecnológico a los sectores relacionados con su área de especialidad.
3. Participa en instancia y organismos de vinculación en su comunidad y entorno.

5.4.6. FORMACION

El profesor emprende, de manera sistemática, acciones formativas en lo personal, profesional y docente que transforman y mejoran su práctica educativo, mediante las siguientes competencias:

1. Se mantiene actualizado en los desarrollos y tendencias que se dan en sus disciplina y área de especialidad.
2. Participa en los programas de formación docente, particularmente en las áreas relacionadas con la andragogía, didáctica, teorías del aprendizaje e investigación educativa.
3. Se capacita en las estrategias y métodos más eficaces de gestión académica.

Estás áreas de competencias configuran el perfil del docente del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica. El Modelo Educativo para el Siglo XXI fue la fuente primaria para su elaboración. También, se consideró el Programa de Mejoramiento del Profesorado (Promep) y el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente e Investigación.

5.5. LA CALIDAD DOCENTE

La docencia de **calidad** requiere de tiempo para: preparación de la clase, su exposición y para brindar asesoría a los alumnos del curso. .

Para conseguir en las universidades una docencia de calidad es necesario que los docentes implicados en la educación se actualicen constantemente en el área académica es decir, participen en los eventos que deriven de proporcionar información de los avances en el conocimiento generado en el área de docencia y/o investigación del profesor.

La labor primordial de toda Universidad es la formación de recursos humanos graduados de alta calidad.

Para que exista docencia de calidad es necesario que existan docentes de calidad, sin embargo surge la interrogante ¿Qué es un docente de calidad?, para dar respuesta a esta pregunta se diseñará un cuestionario que nos permitirá definirla.

La calidad de la labor de un profesor depende de los resultados de ayuda a la enseñanza que tenga a su alcance.

La eficiencia docente se define en función de las características o variables que tipifican una enseñanza efectiva y las variables que conforman habilidades y capacidades del docente para conducirla.

El buen profesor. Si el docente debe ayudar a formar personas, el debe ser primero persona, es decir, identificarse y comprometerse con una escala de valores, ideologías, con una visión del mundo, de la vida, del hombre, de la educación, además de ello debe poseer conocimientos científicos y saber utilizar técnicas didácticas congruentes con la escala de valores y el área científica del profesor.

El profesor es un agente activo y creativo que adopta y reforma el currículum donde desarrolla su labor docente satisfaciendo problemas y necesidades.

Los factores determinantes de la calidad de la enseñanza es el contar con profesores cuya competencia profesional quede fuera de duda y que esta competencia se concrete bajo dos dimensiones: cognitiva de los contenidos y técnica de la materia que imparte y la psicopedagógica que le

permitan los conocimientos de métodos, técnicas de trabajo, psicología del aprendizaje, etc.

Los maestros universitarios deben saber comunicar a los demás su sabiduría.

Un docente es un profesional capacitado para transmitir los conocimientos, desarrollar las habilidades, formar las actitudes y desarrollar los mecanismos de aprendizaje en base de una integración de los cuales otros individuos adquieren capacidad para aprender y resolver problemas que se le confiará como misión.

Los docentes deben dominar lo que enseñan, el docente debe alcanzar actualización permanente, además debe tener una formación docente ligada al "saber hacer" ya que ello le permitirá proporcionar una docencia de calidad.

La docencia debe vincularse estrechamente con la investigación y con la extensión, la universidad debe establecer convenios con los organismos públicos y privados a objeto de llevar la docencia fuera de sus límites, esto debe contribuir a proyectar la imagen de la universidad.

5.5.1. CARACTERISTICAS DE UN BUEN PROFESOR

Se enlistarán solo diez, sin embargo hay que recalcar que pueden incluirse algunas otras no contempladas en este apartado.

1. Querer se un buen profesor.
2. Tomar riesgos.
3. Tener una actitud positiva.
4. Nunca tener tiempo suficiente.

5. Pensar en la enseñanza como una forma de parentesco.
6. Tratar de ser confidente del estudiante.
7. Tratar de guardar una relación balanceada entre profesor y estudiante.
8. Motivar al estudiante a que trabaje sin incentivos.
9. No evaluar todos los estudiantes por igual.
10. Escuchar a los estudiantes.

CAPITULO VI

EL INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR DE APATZINGAN

6.1. HISTORIA DEL INSITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR DE APATZINGAN

En Mayo de 1992, en visita que hiciera el entonces C. Presidente de la República el Lic. Carlos Salinas de Gortari, a la región de Apatzingán, diversos sectores de la población, solicitaron la creación del Instituto Tecnológico de Educación Superior, en respuesta a esa demanda, se asumió el compromiso presidencial en el sentido de que para la construcción y operación del Tecnológico, deberían participar, además de la Federación, el Gobierno del Estado y el Municipio, los particulares a través de un Patronato

De esta manera uno de los miembros del Patronato, el C. Pablo Rubén Bucio Salazar, dono un terreno de 24 hectáreas y CAPFCE (Comité Administrador del Programa Federal de Construcción de Escuelas) concluyo la primera etapa de las instalaciones en el mes de Mayo de 1994, consistente en una unidad académica departamental integrada por 8 aulas, un centro de cómputo, un laboratorio de química, un taller de dibujo y oficinas administrativas. El inmueble cuenta con un patio cívico y servicios generales

En relación con la operación del Instituto, los Gobiernos Estatal y Municipal suscribieron un convenio mediante el cual se establecen las bases de organización y financiamiento a partes iguales.

El 7 de Julio de 1994, es designado Director General del Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán, el Ing. David Gómez Chaman quien con

un grupo multidisciplinario se aboco a realizar las investigaciones y los trabajos para la definición y las carreras a implantar y al establecimiento de los planes y programas, así como los requisitos y las tareas relativas a la puesta en marcha del Instituto Tecnológico.

El 5 de Septiembre de 1994 se realiza la ceremonia de apertura de cursos, con solamente dos carreras las cuales eran: Ing. Industrial y Lic. Informática; y con una matricula de 118 alumnos.

El Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán, se crea como un organismo público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio; el 30 de junio de 1994, por el Lic. Ausencio Chávez Hernández Gobernador del Estado de Michoacán.

Actualmente el director general del ITSA es el Lic. Virgilio Ortuño Ortiz. Actualmente se cuenta con 6 carreras, las cuales son:

- Ingeniería Industrial
- Licenciatura en Informática
- Licenciatura en Contaduría
- Ingeniería en Sistemas Computacionales
- Ingeniería Bioquímica
- Ingeniería Civil

Se han realizado las Maestría de:

- Administración y
- Ciencia Computacionales

6.2. SURGIMIENTO DE LA ACADEMIA ECONOMICO ADMINSITRATIVA

La academia económico-adminsitrativa surge como una demanda presente en el Valle de Apatzingán a la Licenciatura en Contaduría, está se inicia en el Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán en el año 1996 con una matricula de 43 alumnos, sin embargo cabe destacar que año con año dicha matricula se ha ido incrementando gracias a la aceptación y auge que se le ha dado a la misma.

La licenciatura en Contaduría propone lo siguiente:

OBJETIVO:

Formar profesionales de la contaduría capaces de diseñar, establecer, aplicar, controlar, analizar y evaluar sistemas de información contable, administrativa, financiera y fiscal para la toma de decisiones de las entidades económicas que a su vez participen en la dinámica socioeconómica a través de la investigación.

PERFIL DEL EGRESADO

1. Aplicar los principios de la contabilidad universalmente aceptados, las normas y procedimientos de auditoria, tanto nacionales como internacionales.

2. Dictaminar estados financieros.

3. Diseñar sistemas de información contable, administrativa, fiscal y financiera.

4. Asesorar y participar en la toma de decisiones de inversión y de financiamiento y en la planeación financiera de las entidades económicas.

5. Aplicar una metodología de carácter contable para fundamentar sus decisiones.

6. Analizar e interpretar la información financiera de una entidad, para fundamentar sus decisiones.

CAMPO DE ACCION

El licenciado en contaduría puede incorporarse a todo tipo de organizaciones, sean públicas o privadas, agropecuarias, industriales o de servicios, o bien pequeñas, medianas o grandes. Asimismo, estará capacitado para desempeñarse de manera independiente, prestando sus servicios profesionales.

6.3. UBICACIÓN DEL INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR DE APATZINGAN

El instituto tecnológico superior de Apatzingan, es un organismo descentralizado de educación superior del estado de Michoacán, creado para responder con nuevas opciones de educación superior tecnológica en el valle de apatzingan. asumiendo además la responsabilidad de guiar el desarrollo económico y social de la región, por medio de investigación científica y tecnológica, difusión y extensión de la cultura. cuenta con una extensión territorial de 24 hectáreas, con ubicación en el km. 3.5 carretera apatzingan aguililla, en apatzingan, Michoacán México con c.p. 60600, teléfono y fax 01 453 53 4 25 13, correo electrónico itsa @prodigy. net.

El Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán, se crea como un Organismo Público Descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

El Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán, se encuentra localizado en uno de los 31 Estados de la República Mexicana "MICHOACAN", en la parte sur - oeste, caracterizado por su productividad.

El Valle de Apatzingán está conformado por diez municipios: La Huacana, Aguililla, Buenavista, Churumuco, Gabriel Zamora, Francisco J. Mújica, Nuevo Urecho, Parácuaro, Tepalcatepec y Apatzingán, con una extensión territorial de 8,347.96 km2, que representan el 14.5% del Estado. El Valle se localiza entre los 18º 14 00" y 19º 12 45", latitud norte y 101º 32 15", con 102º 22 00" de longitud oeste, con 805.71 kms2. Que representan el 1.35% del total del Estado. El Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán se localiza en el kilómetro 3.5 de la carretera Apatzingán-Aguililla.

La región se caracteriza por una topografía muy accidentada, que forma parte del sistema volcánico transversal. Los Ríos Balsas, Tepalcatepec y la Sierra Madre del Sur forman el "Valle de Apatzingán". Las altitudes oscilan entre 320 y 950 mts. Sobre el nivel del mar. El clima predominante es tropical con lluvia de verano y seco estepario. La temperatura mínima de 18º c y la máxima de 45º c. La precipitación pluvial anual se registra entre los 369 y 1000 Ml. Los principales ríos son: el Tepalcatepec, Apatzingán y el Balsas. Cuenta con tres presas: Zicuirán, Rosario y la principal la "Constitución de Apatzingán".

6.4. LA EDUCACION DEL INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR DE APATZINGAN

La educación que se imparte en el tecnológico de Apatzingán, contempla como eje guía, al plan nacional de educación, derivado del plan nacional de desarrollo 2001-2006. en dicho plan se manifiesta explícitamente el modelo económico diseñado para nuestro país, adicionalmente se derivan los planes estatales y regionales de desarrollo,

nuestra institución toma como referencia los cuatro grandes planes, para elabora estrategias inclinadas a enfrentar con éxito todos aquellos postulados que refieren una mayor competitividad del entorno laboral, una liberalización económica, y un mercado en expansión con alto grado de especialización profesional, y una nueva tendencia hacia la certificación de la educación como un proceso de calidad.

VISION

La visión del instituto tecnológico superior de Apatzingán para el año 2025, se describe de la siguiente manera

Formar hombres emprendedores, creativos con excelencia pertenencia y vocación de servicio ....en apego a valores y principios de ética profesional en beneficio del entorno regional, nacional e institucional.

Contar con al menos diez carreras profesionales, tres maestrías y como mínimo un doctorado.

Contar una plantilla docente compuesta por un 5% con grado de doctor en ciencias, 65% con grado de maestro en ciencias y el resto con licenciatura, técnicos entre otros.

El Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán, tiene como propósito cubrir equitativamente el área que comprende toda la región del Valle de Apatzingán; conformado por diez municipios: Aguililla, Apatzingán, Churumuco, Gabriel Zamora, Múgica, Nuevo Urecho, Paracuáro, Tepalcatepec que en conjunto abarcan un poco más diez mil kilómetros cuadrados.

Cubrir esta área tan amplia genera necesidades que de no satisfacer se transforman en problemas, la equidad en el acceso a la Educación Superior es a la vez que un principio en nuestro Tecnológico, una necesidad social dado el avance progresivo en el desarrollo de la tecnología y por tanto de los requerimientos técnicos que debe manejar la población para acceder a un mercado de trabajo cada vez más exigente. La equidad es el cuestión fundamental para asegurar que efectivamente el grueso de la población o la totalidad de ella cuente cuando menos con esa oportunidad y que la decisión de acceder o no dependan en exclusiva de su conciencia.

Necesidades de infraestructura: presupuesto, personal docente, mobiliario, áreas de recreación, bibliografía, áreas deportivas, enlaces institucionales, transporte, becas económicas y un efectivo programa de estímulos al personal.

El Tecnológico apuesta por la diversificación de carreras en forma y número, para cubrir las nuevas necesidades educativas y de superación personal que en el de venir se van generando; para lo cual plantea la necesidad de ampliar y diversificar con equidad las oportunidades de acceso, permanencia y terminación de la oferta educativa.

Ampliar la oferta educativa satisfaciendo plenamente la demanda de Educación Superior Tecnológica; con carreras nuevas del área de ingeniería que incidan en el desarrollo regional. Reducir el costo por egresado, incrementando la eficiencia terminal; entendida esta como la relación que guardan los egresados titulados con el número de alumnos que ingresaron son los objetivos que pretende el ITSA para lo cual propone las siguientes:

a) Líneas De Acción.

- Hacer un diagnóstico, detectando las necesidades de educación tecnológica, así como la demanda del sector estudiantil,

canalizando esta hacia las áreas prioritarias de desarrollo para la región, estado y país.

- Se realizarán convenios con los diferentes niveles de gobierno y de la iniciativa privada, para otorgar becas para los jóvenes que provengan de familias de escasos recursos económicos.

- Las becas serán a fondo perdido y también becas crédito y también que se cubrirán con trabajo mientras estudian o alternativamente hasta que egresen.

b) Metas.

- Ampliar la oferta educativa en por lo menos cinco carreras adicionales (llegar a ocho carreras de ingeniería), y la implementación de dos maestrías.
- Crecer en matricula estudiantil hasta alcanzar tres mil alumnos gestionando becas que cubran al menos el 60% de ellos.
- Fomentar la eficiencia terminal, mínimo al 90%.

6.5. EL PERSONAL ACADEMICO EL ITSA

6.5.1. CONCEPTO

Se entiende por personal académico, aquél que es contratado por EL ITSA para el desarrollo de sus funciones sustantivas (docencia, investigación, vinculación y extensión) y que ostente alguna de las categorías clasificadas como académicas en el catálogo de categorías y tabuladores vigentes definidos para EL ITSA y a su vez, autorizados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

6.5.2. FUNCIONES

I.- Impartir educación para formar profesionales de nivel licenciatura, maestría, doctorado e investigadores;

II.- Organizar y realizar investigaciones sobre problemas de interés regional, estatal y nacional;

III.- Desarrollar actividades orientadas a extender los beneficios de la ciencia, la tecnología y la cultura; y

IV.- Participar en la ejecución de las actividades mencionadas que las autoridades respectivas le encomienden.

6.5.3. INTEGRACION DEL PERSONAL ACADEMICO

El personal académico de EL ITSA comprende:

I.- Profesores de Asignatura de Enseñanza Superior;

II.- Profesores de Carrera de Enseñanza Superior;

III.- Profesores Técnico Docente de Asignatura de Enseñanza Superior; y

IV.- Profesores Técnico Docente de Enseñanza Superior Visitante.

6.5.3.1. PROFESOR DE ASIGNATURA DE ENSEÑANZA SUPERIOR

Es Profesor de Asignatura de Enseñanza Superior, aquel cuyo contrato fluctúe entre 2 y 19 horas semana mes y articula la docencia con la investigación y con la extensión, de acuerdo con los lineamientos establecidos en este reglamento.

Los Profesores de Asignatura de Enseñanza Superior, tienen la obligación de impartir clases y apoyar la docencia, según el número de horas que indique su contrato.

Los Profesores de Asignatura de Enseñanza Superior, podrán tener los niveles “A” y/o “B”.

6.5.3.2. PROFESOR DE CARRERA DE ENSEÑANZA SUPERIOR

Es Profesor de Carrera de Enseñanza Superior, aquel que posee contrato de 20 a 40 horas y recibe una remuneración de acuerdo a su categoría y nivel. Articula la docencia con la investigación y con la extensión de acuerdo con los lineamientos establecidos en este reglamento.

Los Profesores de Carrera de Enseñanza Superior podrán ser de:

I.- Tiempo completo, con contrato de 40 horas;
II.- Tres cuartos de tiempo, con contrato de 30 horas; y
III.- Medio tiempo, con contrato de 20 horas.

Los Profesores de Carrera de tiempo completo, no podrán tener contrato de asignatura. Los profesores de carrera de tres cuartos de tiempo y de medio tiempo, podrán tener hasta 9 horas de asignatura con los niveles “A” y/o “B”.

Para los Profesores de Carrera existirán dos categorías:

I.- Asociado; y
II.- Titular.
Correspondiendo para cada una de ellas los niveles “A”, “B” o “C”.

Los Profesores de Carrera, además de impartir el número de horas de clase frente a grupo que tengan asignadas, deberán participar conforme a su categoría y programa de trabajo, con su tiempo restante en:

I.- Elaborar programas de estudio, prácticas, análisis, metodología y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje;

II.- Organizar y realizar actividades de actualización y superación académica;

III.- Diseñar y/o producir materiales didácticos, tales como programas y guías de estudio, paquetes didácticos, textos, monografías, antologías, material audiovisual, diseño de prácticas de laboratorio, esquemas de experimentación y los apoyos de información que se consideren necesarios;

IV.- Prestar asesorías académicas a estudiantes y pasantes o asesorías en proyectos externos y labores de extensión;

V.- Realizar y apoyar los trabajos específicos de docencia, investigación, extensión, preservación y difusión de la cultura, así como la definición, adecuación, planeación, dirección, coordinación y evaluación de proyectos y programas académicos, de los cuales sea directamente responsable; y

VI.- Aquellas otras actividades de apoyo a la docencia, a la investigación y a la extensión que las autoridades de EL ITSA les encomienden.

6.5.3.3. PROFESOR TECNICO DOCENTE

Es Profesor Técnico Docente de Asignatura de Enseñanza Superior, aquel que realice permanentemente las funciones técnicas y profesionales requeridas como apoyo a las funciones de docencia, de investigación y extensión.

Los Profesores Técnicos Docentes de Enseñanza Superior podrán ser:

I.- De Asignatura;
II.- De Carrera; y
III.- Visitantes.

Es Técnico Docente de Asignatura, aquel en cuyo contrato se estipule entre 2 y 19 horas.

Es Técnico Docente de Carrera, aquel que habiendo cubierto los requisitos específicos que marca este reglamento, posea contrato entre 20 y 40 horas, ocupándose de las funciones técnicas y profesionales requeridas, como apoyo a las funciones de docencia, de investigación y de extensión.

Es Técnico Docente Visitante, aquel que desempeñe funciones técnicas y profesionales específicas por tiempo determinado, convenidas en contrato celebrado entre las autoridades de EL ITSA y el Técnico Docente Visitante, o a través de convenios con instituciones nacionales o extranjeras.

Los Técnicos Docentes de Asignatura, tendrán contrato hasta por 19 horas, las que deberán desempeñar auxiliando a profesores en la impartición de clases o en actividades de apoyo en talleres o laboratorios.

Los Técnicos Docentes de Asignatura son de Enseñanza Superior, con dos niveles “A” y/o “B”.

6.5.4. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL ACADÉMICO

6.5.4.1. DERECHOS

Son derechos del personal académico:

I.- Percibir la remuneración que le corresponda;

II.- Obtener, en su caso, los permisos y licencias que establece este reglamento;

III.- No ser separado del servicio sino por justa causa;

IV.- Percibir las recompensas que señala este reglamento;

V.- Renunciar al empleo;

VI.- Percibir las regalías correspondientes por concepto de derechos de autor sobre libros y material didáctico que sean publicados por EL ITSA, por registro de patentes y otros servicios;

VII.- Disfrutar, en el caso de las mujeres, de 6 semanas de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto y de otras seis después del mismo. Durante el periodo de lactancia que durará seis meses, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos;

VIII.- Recibir el crédito correspondiente por su participación en trabajos académicos colectivos;

IX.- Percibir la remuneración establecida en EL ITSA, por la aplicación de exámenes profesionales, exámenes especiales y exámenes globales, así como por la impartición de cursos de verano, titulación, talleres y cursos de capacitación y actualización docente;

X.- Disfrutar del total de vacaciones, distribuidas en tres períodos;

a).- Hasta 10 días hábiles en primavera, conforme a lo especificado en el contrato respectivo.

b).- Hasta 20 días hábiles en verano, conforme a lo especificado en el contrato respectivo.

c).- Hasta 10 días hábiles en invierno, conforme a lo especificado en el contrato respectivo.

El total de días de vacaciones será de 40 días hábiles en un año, cuando se trate de personal académico con permanencia definitiva;

XI.- Ser notificado por escrito de inmediato de las resoluciones que afecten su situación académica y laboral en EL ITSA;

XII.- Conservar el horario de labores que le sea asignado en cada período o solicitar con oportunidad el cambio del mismo, siempre y cuando no se afecte el servicio que preste EL ITSA;

XII.- Ser adscrito, previa actualización, a materias equivalentes o afines de un nuevo plan de estudios cuando por reformas se modifiquen o supriman las asignaturas que imparten. Este derecho solo aplica al personal académico con permanencia**;**

XIV.- Percibir remuneraciones extraordinarias por concepto de becas para su superación académica en instituciones del país o extranjeras, considerando las disposiciones vigentes en materia de compatibilidad.

6.5.4.2. OBLIGACIONES

Son obligaciones del personal académico:

I.- Asistir con puntualidad al desempeño de sus labores y cumplir con las disposiciones que se dicten para comprobarla;

II.- Dar, en caso de enfermedad, el aviso correspondiente EL ITSA, dentro de la hora siguiente a la reglamentaria de entrada a sus labores;

III.- Desempeñar el empleo o cargo en el lugar al que sean adscritos;

IV.- Desempeñar las funciones propias de su cargo, con la intensidad y calidad que éste requiera;

V.- Obedecer las órdenes e instrucciones que reciban de sus superiores, en asuntos propios del servicio. Una vez cumplidas, expresarán las objeciones que ameriten;

VI.- Comportarse con la discreción debida en el desempeño de su cargo;

VII.- Tratar con cortesía y diligencia al público;

VIII.- Observar una conducta decorosa en todos los actos de su vida pública y, no dar motivo con actos escandalosos a que de alguna manera se

menoscabe su buena reputación en perjuicio del servicio que se les tenga encomendado;

IX.- Abstenerse de denigrar los actos de Gobierno o fomentar por cualquier medio la desobediencia a su autoridad;

X.- En caso de renuncia, no dejar el servicio sino hasta que le haya sido aceptada y entregar los expedientes, documentos, fondos, valores o bienes cuya atención, administración o guarda estén a su cuidado, de acuerdo con las disposiciones aplicables;

XI.- Actualizar continuamente sus conocimientos, en las asignaturas que impartan, de acuerdo a los programas de superación establecidos por las autoridades de EL ITSA;

XII.- Diseñar y presentar al inicio del semestre la programación de las actividades académicas que le sean encomendadas, cumplirlas en su totalidad y adjuntar relación de bibliografía y material correspondiente. Cuando por causas no imputables al personal académico no sean cubiertos dichos programas, se convendrá con las autoridades de el ITSA sobre las formas de cumplimiento de los mismos;

XIII.- Presentar a las autoridades académicas, al final de cada período escolar, un informe sobre el resultado de las actividades realizadas en su programa, independientemente de los reportes relativos al estado de avance que le sea requerido por las autoridades de EL ITSA;

XIV.- Dar crédito a EL ITSA en las publicaciones donde aparezcan resultados de trabajos realizados en éste, o en comisiones encomendadas, previa autorización;

XV.- Abstenerse de impartir clases particulares remuneradas a los alumnos de EL ITSA;

XVI.- Contribuir a la integración de la estructura de EL ITSA, a la consecución de los objetivos institucionales, a asegurar la calidad académica y a velar por el prestigio y el fortalecimiento de las funciones de docencia, investigación y extensión del mismo;

XVII.- Formar parte de comisiones y jurados de exámenes, y remitir oportunamente la documentación respectiva:

XVIII.- Procurar la armonía en las unidades orgánicas de EL ITSA, entre éstas y las autoridades del mismo;

XIX.- Comunicar oportunamente a sus superiores cualquier irregularidad que observe o tenga conocimiento en el servicio;

XX.- Abrir, interceptar o modificar cualquier comunicación que afecte a EL ITSA o a los miembros de éste;

XXI.- Las demás obligaciones que establezca su categoría.

6.5.5. LA PLANTA DOCENTE DEL AREA ECONÓMICO-ADMINISTRATIVA DEL ITSA

La academia económico administrativo del Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán cuenta con una planta docente de 22 profesionistas, sin embargo cabe recalcar que en algunas ocasiones se hace uso de alguno de ellos para impartir algunas asignaturas de otra academia de acuerdo a las necesidades de la retícula de la licenciatura o ingeniería de que se trate y de igual modo, se hace uso de algún docente de otra academia para impartir alguna asignatura perteneciente a la matrícula de la Licenciatura en Contaduría que es donde pertenece la academia económico administrativa.

La planta docente del área económico administrativa es el siguiente:

NOMBRE	PROFESION	PUESTO
SANDRA LUZ MAGAÑA GARIBAY	CONTADOR PUBLICO	JEFE DE DIVISION
JUAN ENRIQUE LEOPO GARCIA	LICENCIADO EN CONTADURIA	JEFE DE DIVISION

MIGUEL ANGEL SANCHEZ GONZALEZ	CONTADOR PUBLICO	TITULAR “A”
NICOLAR AVIÑA CASTRO	LICENCIADO EN ECONOMIA	JEFE DE DIVISION
RAMON ENRIQUE ALVAREZ DELGADO	CONTADOR PUBLICO	SUBDIRECTOR
FRANCO RIVERA GUERRA	LICENCIADO EN PSICOLOGIA	ASOCIADO “B” TIEMPO COMPLETO
ERENDIRA ZARAGOZA YACUTA	LICENCIADO EN DERECHO	ASOCIADO “A” TIEMPO COMPLETO
J. JESUS VARGAS GARIBAY	CONTADOR PUBLICO	JEFE DE DIVISION
SAMARIA RUIZ GODINEZ	LICENCIADO EN DERECHO	JEFE DE DEPARTAMENTO
JOSE CALLADO MENDOZA	CONTADOR PUBLICO	PROFESOR ASIGNATURA “A”
ISMAEL VILLAGOMEZ VALENCIA	CONTADOR PUBLICO	ASOCIADO “B” TIEMPO COMPLETO

JAIME ARTURO VALADEZ VALENZUELA	CONTADOR PUBLICO	TITULAR “A”
MA. GUADALUPE CHAVEZ PARTIDA	CONTADOR PUBLICO	SUBDIRECTOR
MARIA NOEMI GONZLAEZ SOTO	LICENCIADO EN CONTADURIA	ASOCIADO “C” TIEMPO COMPLETO
ALBERTO ANDRADE MENDOZA	CONTADOR PUBLICO	ASOCIADO “C” ¾ DE TIEMPO
LUZ HERMILA SANDOVAL VILLA	LICENCIADO EN DERECHO	ASOCIADO “B” TIEMPO COMPLETO
CORINA ONCHI HERNANDEZ	CONTADOR PUBLICO	ASOCIADO “B” TIEMPO COMPLETO
ANA GUADALUPE MACIAS NARANJO	LICENCIADO EN PEDAGOGIA	JEFE DE DEPARTAMENTO
KARINA CORIA ESTRADA	CONTADOR PUBLICO	ASISTENTE “C”
MARCOS GPE. ORTIZ ARCEO	LIC. EN CONTADURIA	JEFE DE DIVISION

FCO. JAVIER MAGALLON CERDA	LICENCIADO EN EDUCACION	JEFE DE DEPARTAMENTO
NARCIZO JOE RAMIREZ SANCHEZ	CONTADOR PUBLICO	JEFE DE DIVISION

Cabe hacer mención que de la planta docente anterior cuentan con maestría 5 integrantes y 7 están en proceso de obtener su grado de maestros en administración.

6.6. CALIDAD EN EL ITSA

Ofrecer educación, es apenas el principio de nuestras tareas como Institución. El sentir principal esta enfocado a ofrecer Educación Tecnológica de calidad, sujeta a los estándares prevalecientes en las Instituciones que ya se han forjado un reconocimiento social, y a las normas que para efecto puedan ser adecuadas directamente de los lineamientos ISO-9000.

Este propósito genera algunas necesidades específicas. Establecer un proceso de calidad entre los integrantes, las fases y los medios que participan en el proceso educativo requieren que los profesores cuenten con un alto nivel de preparación (maestría y doctorado, experiencia laboral, docente y de investigación), que los alumnos motivados (alimentados, sin problemas familiares con baja incertidumbre económica entre otras), que las instalaciones estén al cien por ciento acondicionadas (proyectores, escritorios, bibliografía, computadoras, etc).

Por todo lo antes mencionado el Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán busca fortalecer las áreas institucionales que lo requieran para

que el tecnológico responda con calidad y pertinencia a las demandas del desarrollo.

De igual manera establecer una estrecha relación con el sector productivo, para adecuar los perfiles profesionales a las necesidades del entorno, además apoyar con capacitación, actualización y modernización tanto de su personal como de sus procesos administrativos y productivo.

Vincular la docencia con la investigación y con la empresa, centrando la educación del alumno en el aprendizaje, el descubrimiento del conocimiento y la puesta en práctica.

Flexibilizar los planes de carreras encontrando salidas laterales como técnicos superiores universitarios; para evitar que los alumnos que trabajan dejen trunca su carrera.

Incrementar el nivel académico de la comunidad estudiantil.

Generar el hábito de la responsabilidad personal, de la supervisión directa e individual por parte del alumnado y personal docente y administrativo de las labores que se realizan en esta Institución asumiendo el punto de partida de cliente interno.

Trabajar exclusivamente con programas y planes de uso necesario y trascendente, por todo ello, el ITSA, propone las siguientes:

a) Líneas De Acción.

- Realizar convenios con Instituciones Públicas y privadas que permitan realizar residencias profesionales de alumnos, maestros y estancias de trabajadores en la Institución para general retroalimentación en cuestiones empresariales y académicas.

- Lograr convenios por lo menos con el 50% de las empresas de la región.
- Apoyar el desarrollo tecnológico de las empresas de la región por medio de la investigación y las prácticas del alumno.
- Lograr que el alumno interactué con el Tecnológico y la Empresa para que de esta forma realimente su teoría con la práctica.
- Revisar periódicamente los planes y programas de uso actual en el tecnológico
- Coordinar visitas a otros centros de educación superior con el objeto de estar al tanto de las mejoras de interés hacia nuestro tecnológico
- Realizar consultas entre el alumnado para verificar la aceptación de diversas practicas docentes, académicas o de investigación
- Establecer un marco normativo de la práctica docente, administrativa y laboral sustentado en la normatividad vigente en las normas ISO-9000.

b) Metas.

- Lograr que los profesores se involucren en problemas reales de las empresas.
- Lograr que los alumnos estén por lo menos un mes en promedio resolviendo problemas en las empresas.
- Adecuar los planes y programas a las necesidades de desarrollo a la región.
- Lograr que los alumnos se encuentren involucrados en proyectos de investigación.
- Lograr que todos los maestros vinculen la práctica docente con la investigación y con la práctica empresarial.
- Que nuestro egresados muestren un alto nivel académico competitivo en su practica profesional
- Que la revisión sobre planes y programas se realice periódicamente

- Que nuestro acervo intelectual se mantenga al tanto de los avances en investigación sobre temas relevantes a la región.

6.7. INTEGRACIÓN Y COORDINACIÓN.

La integración, como punto principal de las instituciones, es analizada a fondo para detectar las fallas que ralentizan el correcto funcionar de la institución, entendida esta como un equipo de trabajo cuyos integrantes siguen una política de funcionamiento adecuada y organizada en función de lineamientos regionales, estatales y nacionales, pero soportada en teorías de organización grupal de la mas alta probidad.

Entendida la institución como equipo de trabajo, entonces acercamos el viejo principio de la responsabilidad personal y la división social del trabajo hacia su mas alto nivel de concreción; lograr que cada integrante acepte su responsabilidad en una parte del proceso al que halla sido asignado, cumpla su función a cabalidad y no acepte recibir o enviar a procesos precedentes o posteriores trabajos, tareas, o acciones mal elaboradas.

Para lograr esto el Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán plantea la necesidad de participar en la conformación de un sistema de educación superior tecnológica abierto, integrado, diversificado, flexible, innovador y dinámico, coordinado con los otros niveles educativos, con el sistema de ciencia y tecnología, con los programas de artes y cultura, y con la sociedad.

Además de lo anterior se requiere diversificar las fuentes de financiamiento para mejorar su funcionamiento, la atención a los estudiantes y a otros usuarios de sus servicios. Y participar en la actualización del marco normativo de la Educación Superior Tecnológica.

Por todo lo antes mencionado se pretende Integrar al instituto tecnológico superior de Apatzingán con los principales eventos regionales, estatales y nacionales afines a la difusión de la ciencia y la tecnología, difusión de la cultura y las artes, el deporte y la salud, y la gestión de estímulos a la investigación, la docencia.

Integrar a la institución con el procesos general de enseñanza-aprendizaje, regional, estatal y nacional, mediante la formación de programas que fomenten la realización de tareas de alumnos de otras instituciones bajo la tutoría de docentes del instituto.

Integrar un cuerpo docente y de investigación que fomente el intercambio académico con instituciones de educación media superior, y nivel básico.

Derivado de lo anterior, el Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán, propone las siguientes:

a) Líneas De Acción.

- Realizar una investigación vinculada a los eventos específicos que serán realizados en la región en el Estado y en el país, para delimitar aquellos de interés primordial en los que se debe participar.
- Establecer programas enfocados a proporcionar apoyo cognitivo y epistemológico a los alumnos provenientes de otras instituciones “ TAREAS EN EL TEC “, “ ESTUDIEMOS EN EL TEC “, “ VAMOS AL TEC “.
- Establecer un convenio con instituciones de educación en la región en el Estado y en el País vinculado a generar un intercambio docente interinstitucional.

b) Metas.

- Generar tres programas de apoyo cognitivo y epistemológico hacia las instituciones educativas de nivel precedente
- Asistir a por lo menos diez eventos relacionados a la difusión de las artes, la ciencia y la tecnología, el deporte entre otros
- Que el cuerpo docente dicte cuando menos diez conferencias en instituciones diversas externas al tecnológico.
- Mantener tres fuentes de financiamiento externo permanentes y funcionales.
- Incrementar un 7% de la captación de ingresos propios.
- Aportar ideas claras objetivas y sustentadas en la realidad que se vive en esta región del Valle de Apatzingán.

6.8. PLANES Y PROYECTOS

Los planes y proyectos que presenta el ITSA son cinco los cuales son referentes a la formación del personal docente, tanto en aspectos teóricos-pedagógicos, como en otras áreas que el docente debe conocer para estar al día en las nuevas formas de realizar su trabajo. Una área especial, esta lo referente a la formación en la calidad que debe estar presente en el docente actual. Por otra parte es necesario que el docente este a la vanguardia de los nuevos conocimientos tecnológicos con el propósito de que tenga a la mano las nuevas herramientas que actualmente existen en el campo de la cibernética y poder trasmitir al alumno los conocimientos bajo otros aspectos mas modernos. De ahí que este curso de calidad, juntamente con el curso-taller sobre producción de medios didácticos a través de la computadora sea para el docente, la nueva forma de enseñanza.

En otro sentido, es necesario motivar al personal académico a trabajar en equipo, como actualmente se trabaja en las academias. Estas, como parte de una fortaleza de la escuela, deben seguir trabajando con el propósito de

proponer experiencias sobre la actividad educativa que cada uno de los docentes posee. Las tutorías serán también una nueva forma de trabajar en beneficio de aquellos alumnos que, por circunstancias muy especiales, tienen dificultades en sus estudios. Serán estos proyectos las guías que coadyuvaran a la adecuada formación de los docentes.

PROYECTO NO. 1

FORMACION Y ACTUALIZACION DEL PERSONAL DOCENTE

Objetivos:

- Formar y actualizar a la mayoría de los docentes en el aspecto teórico-pedagógico en la disciplina o disciplinas que imparten.
- Impartir cursos de calidad educativa a fin de conservar los valores éticos en el quehacer educativo.
- Motivar a los docentes para que asistan a foros y encuentros locales, estatales y nacionales de profesores de nivel superior.

Metas:

1. Contratar al personal de nuevo ingreso que tenga, al menos, un diplomado en formación pedagógica.
2. Impartir cursos para los docentes durante cada semestre en el aspecto teórico- pedagógico hasta obtener un diplomado en esta área.
3. Impartir cursos en calidad educativa al personal docente.
4. Formar un grupo de docentes para que asistan a los foros y encuentros de profesores de nivel superior.
5. Participar, al menos con dos ponencias, por parte de esta escuela en cada foro o encuentro de profesores que haya a nivel local o estatal.

Estrategias:

1. Se recomienda emitir en la convocatoria para la contratación de personal docente de nuevo ingreso el requisito de que el solicitante cuente con cursos o diplomados en formación pedagógica.
2. Solicitar al personal docente la acreditación de cursos o diplomados de formación pedagógica a fin de integrarlos a su expediente personal.
3. Contar con un expediente de cada docente a fin de tener integrado, de manera sistemática, la documentación de su currículo vital en formación docente.

PROYECTO NO. 2

FUNCIONAMIENTO DE LAS ACADEMIAS

Objetivos:

- Tomar acuerdos sobre los trabajos académicos que se deben desarrollar en el proceso Enseñanza-Aprendizaje en cada una de las materias del plan de estudios.
- Cumplir con los acuerdos y compromisos comunes que se realizan en cada una de las academias.
- Cumplir con los objetivos programáticos de cada una de las asignaturas y los acuerdos establecidos en las academias.
- Socializar las capacidades de los docentes con mayor experiencia a fin de mejorar el proceso educativo.

Metas:

1. Realizar, al menos una reunión general de academia en cada semestre para tomar acuerdos generales: como de planeación y evaluación asignatural.
2. Formar una academia de profesores por cada nivel de estudios (primeros, terceros y quintos semestres) y realizar una reunión de control a medio semestre.

Estrategias:

1. Concientizar y motivar a los docentes para que asistan a las reuniones de academia, procurando insistir en que su actividad docente, su experiencia y su profesionalismo son importantes para este tipo de reuniones.
2. Elaborar y distribuir a tiempo los citatorios a las reuniones, haciendo recordatorios verbales en días previos a la reunión, haciendo hincapié sobre la importancia que tienen este tipo de reuniones.
3. Establecer y dar a conocer a todos los docentes un reglamento de academia a fin de sistematizar las actividades académicas.
4. Tener seguimiento sobre los acuerdos y actividades que cada una de las academias debe realizar.

PROYECTO NO. 3

PARTICIPACION ACTIVA EN TUTORIAS

Objetivos:

- Evitar la deserción, el rezago estudiantil y los bajos índices de eficiencia Terminal en el nivel superior.

- Identificar y atender las causas que intervienen en el éxito o en el fracaso escolar.
- Identificar el abandono de los estudios de los alumnos, así como el conocimiento sobre las circunstancias por las que estos prolongan el tiempo establecido para concluir los estudios.
- Responder a las demandas sociales de los alumnos y padres de familia con mas y mejores egresados.

Metas:

1. Crear una instancia promotora, organizadora y coordinadora de las tutorías.
2. Establecer el grupo de docentes que van a atender las actividades tutórales, considerando en primera instancia a los docentes de medio y tiempo completo.
3. Realizar un plan de tutorías por cada una de los tutores y de la coordinación de estos.
4. Determinar específicamente el numero de estudiantes que se van atender por cada tutor.
5. Establecer la trayectoria de los alumnos participantes en el programa de tutorías.
6. Establecer los mecanismos de evaluación de las tutorías.
7. Tener diplomados de tutorías por lo menos al final de cada semestre.

Estrategias:

1. Detectar con precisión en los periodos críticos la trayectoria escolar de los alumnos tutorados para evitar la deserción.

2. Detectar oportunamente el rezago estudiantil para conocer la falta de acreditación de los tutorados en cada una de las asignaturas, sobre todo aquellas materias en que hay mayor dificultad.

3. Determinar, por parte del grupo de tutores, los factores que mas inciden en los problemas de deserción, rezago o bajo rendimiento académico.

4. Motivar al os docentes de tiempo completo para que asistan al diplomado en tutorías y tengan los conocimientos necesarios para desarrollar esta actividad tutorial.

PROYECTO NO. 4

FORMACION EN CALIDAD EDUCATIVA PARA DOCENTES

Objetivos:

- Lograr que los docentes tengan conocimientos en calidad educativa, como una herramienta estratégica para analizar y dar solución a los problemas educativos dentro de la escuela.
- Lograr que los docentes apliquen las herramientas básicas de la calidad educativa.
- Logra que los docentes apliquen estos conocimientos para apoyar a los alumnos en su plan de vida personal.

Metas:

1. Difundir en el mes de agosto 2006 la misión y visión con el propósito de que todos los docentes conozcan y manejen esta filosofía de la educación.

2. Iniciar con los cursos de calidad educativa.

Estrategias:

1. Realizar invitaciones a todos los docentes para que asistan a los cursos de calidad educativa, motivándolos de manera cordial y amistosa.
2. Realizar las contrataciones necesarias con las personas expertas de esta área para que impartan estos cursos.
3. Formar un comité logístico que realice todos los preparativos para la preparación y ejecución de los cursos.

PROYECTO NO. 5

CURSO SOBRE PRODUCCION DE MEDIOS DIDACTICOS Y ELECTRONICOS

Objetivos:

- Dar a conocer a los docentes el manejo de los elementos de multimedia y electrónica.
- Diseñar y desarrollar para el docente un formato interactivo con alto contenido visual.

Metas:

1. Tener en disponibilidad los materiales de las asignaturas mediante este sistema.
2. Incrementar estos materiales durante cada año.

Estrategias:

1. Presentar el proyecto de todos los docentes.

2. Condensar el modelo pedagógico que permita cumplir los objetivos.

3. Iniciar la difusión de la información recabada y materiales disponibles que permitirán, a la totalidad de los docentes, colaborar en la adecuación de los materiales de las diferentes asignaturas.

4. Presentar los primeros materiales terminados, en los formatos específicos y distribuidos con el propósito de comenzar su aplicación en el primer semestre del ciclo escolar.

5. Realizar una reunión de evaluación del proyecto y proponer mejoras al mismo.

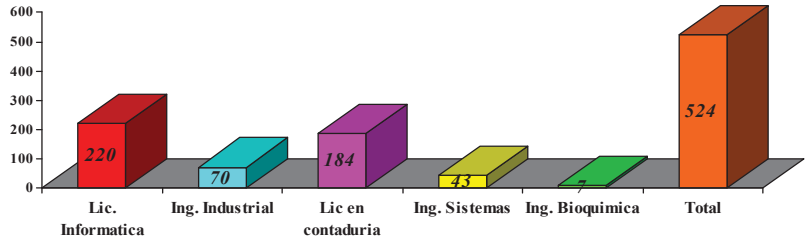
6. Evaluar por parte de los docentes, los materiales disponibles para su aplicación.

6.9. EL AREA ECONÓMICO ADMINISTRATIVA DEL INSTITUTO TECNOLOGICO SUPERIOR DE APATZINGAN

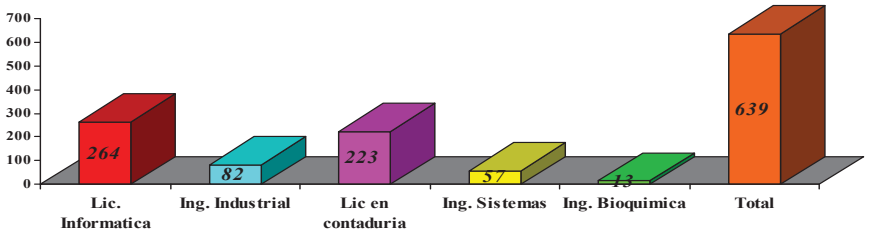
6.9.1. MATRICULA

La Academia económico administrativa representada por la Licenciatura en Contaduría es una de las que presenta un mayor número de matricula para lo cual se presentan los siguientes gráficas respecto a las demás licenciaturas desde el año 2000 hasta la fecha.

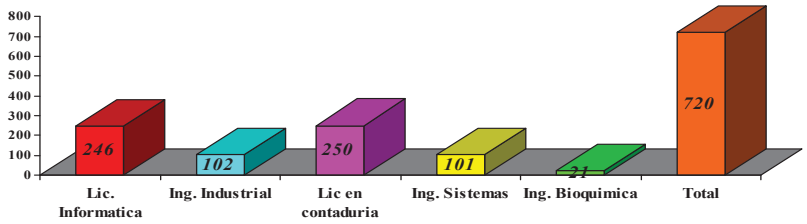
Población Estudiantil Periodo Febrero-Julio 2001



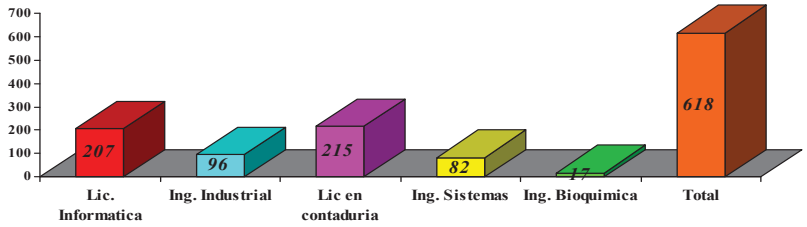
Población Estudiantil Periodo Agosto Enero 2000



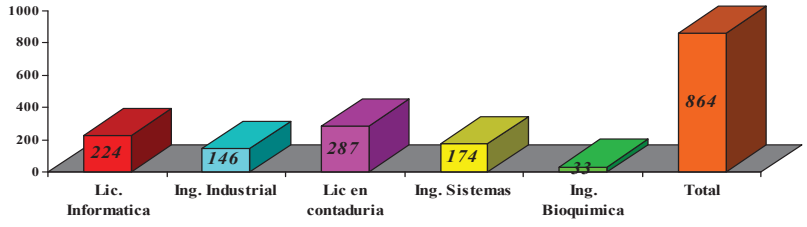
Población Estudiantil Periodo Agosto Enero 2001

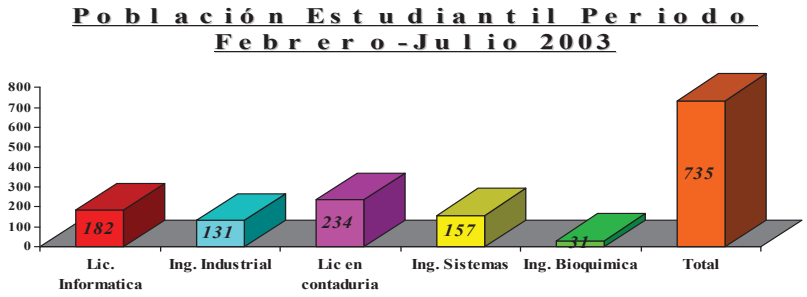


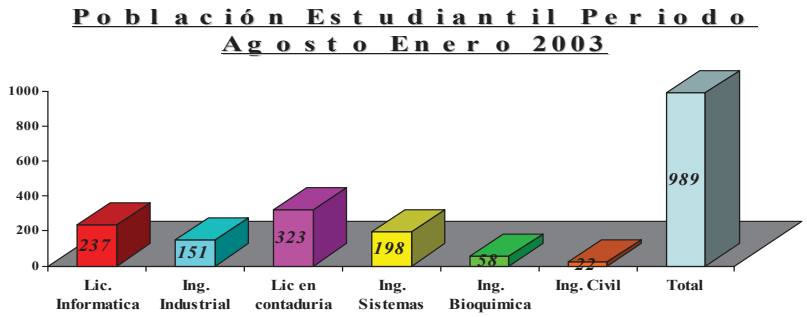
Población Estudiantil Periodo Febrero-Julio 2002

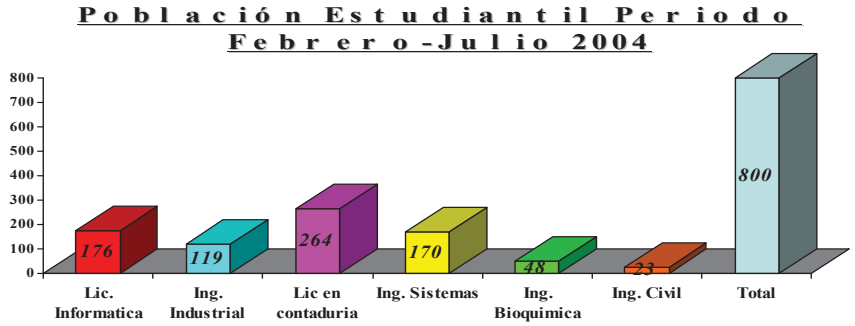


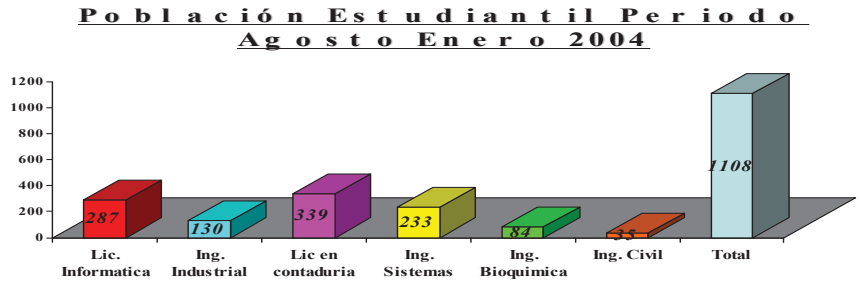
Población Estudiantil Periodo Agosto Enero 2002

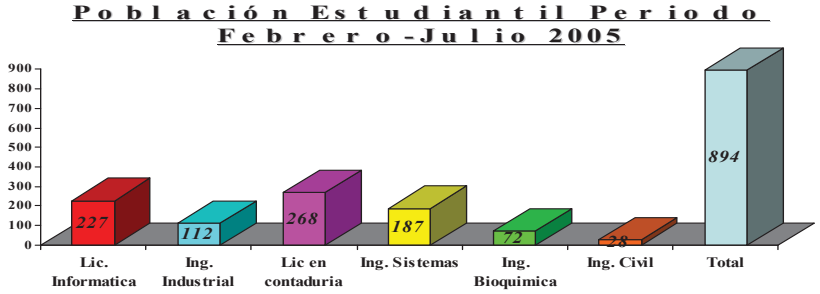


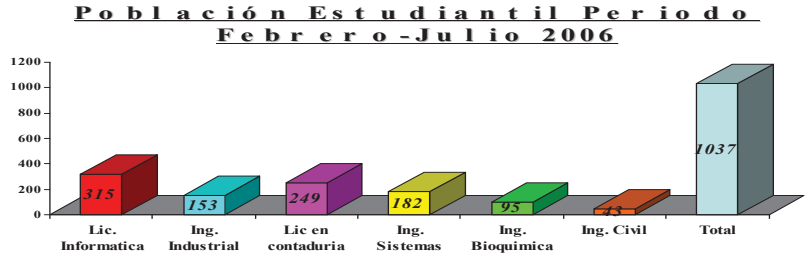

Población Estudiantil Periodo
Febrero-Julio 2003
800
700
600
500
400
300
200
100
0
182
131
234
157
31
735
Lic. Informatica
Ing. Industrial
Lic en contaduria
Ing. Sistemas
Ing. Bioquimica
Total


Población Estudiantil Periodo
Agosto Enero 2003
1000
800
600
400
200
0
237
151
323
198
58
22
989
Lic. Informatica
Ing. Industrial
Lic en contaduria
Ing. Sistemas
Ing. Bioquimica
Ing. Civil
Total


Población Estudiantil Periodo
Febrero-Julio 2004
800
700
600
500
400
300
200
100
0
176
119
264
170
48
23
800
Lic. Informatica
Ing. Industrial
Lic en contaduria
Ing. Sistemas
Ing. Bioquimica
Ing. Civil
Total


Población Estudiantil Periodo
Agosto Enero 2004
1200
1000
800
600
400
200
0
287
130
339
233
84
35
1108
Lic. Informatica
Ing. Industrial
Lic en contaduria
Ing. Sistemas
Ing. Bioquimica
Ing. Civil
Total


Población Estudiantil Periodo
Febrero-Julio 2005
900
800
700
600
500
400
300
200
100
0
227
112
268
187
72
28
894
Lic. Informatica
Ing. Industrial
Lic en contaduria
Ing. Sistemas
Ing. Bioquimica
Ing. Civil
Total



6.10. DOCENTE DE CALIDAD PARA EL AREA ECONOMICO ADMINSITRATIVA DEL ITSA.

En razón de las actividades académicas y de acuerdo a las diversas áreas que conforman el Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán así como en virtud de que el profesional que se forma en cada una de ella varia con respecto a otra, se planteó la necesidad de determinar el concepto predominante de un docente de calidad, para lo cual se realizó la investigación en el área económico-administrativa, consiente de que algunas de las características que se plantearon son comunes a todos los docentes y otras son particulares a cada uno de ellos.

6.10.1. INSTRUMENTO

Se tomo como instrumento la opinión del profesorado en una muestra del 60% elegidos al azar. Esta información se obtuvo a través de un cuestionario que se diseñó en base a 5 categorías como son:

1. Características del desempeño Docente
2. Condiciones Personales.

3. Disposición de servicio asistencial y comunitario.
4. Capacidad Productiva.
5. Capacidad para el trabajo en grupo e interdisciplinario.

6.10.2. CATEGORIAS

Analizando las categorías tenemos lo siguiente:

A. CARACTERISTICAS DEL DESEMPEÑO DOCENTE. Estas características incluyen básicamente aquellas características que optimizan las acciones que vinculan al profesor con los alumnos en su proceso de formación y se desglosan en cuatro dimensiones:

1. Dominio de la materia, área o disciplina.
2. Formación pedagógica.
3. Vocación para enseñar.
4. Integración: es la conjugación de las categorías anteriores.

B. CONDICIONES PERSONALES. Son aquellas cualidades y rasgos de los docentes que facilitan las relaciones e interacciones en el contexto educativo en el cual se desenvuelven, estás se desglosan en cuatro dimensiones que son:

    1. Culturales
    2. Afectivas
    3. Morales
    4. Sociales

C. DISPOSICONES DE SERVICIO ASISTENCIAL Y COMUNIATIOR. Esta categoría se refiere a aquellas labores de los docentes que abarca, por una parte, la atención sistemática a los estudiantes como

guía y consejero, y por la otra, la vinculación de la función docente con la comunidad. Esta categoría se divide en dos dimensiones:

1. Disposiciones para el servicio asistencial dentro de la universidad.
2. Disposiciones para el servicio asistencial y comunitario.

D. CAPACIDAD PRODUCTIVA: Esta categoría involucra los resultados de la conjugación docencia-investigación-extensión.

E. DISPOSICIONES PARA EL TRABAJO EN GURPO E INTERDISCIPLINARIO. Esta categoría atañe a aquellas características que le permiten al docente desenvolverse en su trabajo dentro y fuera de la institución y contempla dos dimensiones que son:

1. Disposición para trabajar en grupo.
2. Actividades profesionales.

6.10.3. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A PROFESORES

CATEGORIA	1	2	3	4	5
1.- CARACTERISTICAS EL DESEMPEÑO DOCENTE					
Tener conocimiento de aspectos conceptuales, teóricos y principio del área de enseñanza	60%	30%	10%		
Tener conocimiento y	40%	60%			

capacidad para manejar las metodologías y principios del área					
Capacidad para formar y enseñar	50%	50%			
Capacidad para planificar	30%	40%	30%		
Capacidad para generar conocimiento	40%	60%			
Capacidad para comunicar	50%	50%			
Capacidad para realizar trabajo creativo	20%	50%	30%		
Capacidad para incentivar					
Creatividad	20%	60%	20%		
Criticidad	10%	40%	40%	10%	
Cuestionamiento	20%	50%	30%		
Producción de conocimiento	40%	50%	10%		
Compromiso para enseñar	90%	10%			
Valoración de la docencia	70%	20%	10%		
Pasión por la docencia	60%	30%	10%		
Espíritu de superación	50%	50%			
Actualización permanente	80%	20%			
Capacidad para innovación	30%	60%	10%		
2.- CONDICIONES GENERALES					

A) CULTURALES:					
Comprensión del mundo		90%	10%		
Comprensión del país	20%	70%	10%		
Comprensión de su contexto	30%	60%	10%		
Comprensión de su institución	40%	60%			
B) AFECTIVAS:					
Auténtico	20%	70%	10%		
Amplio, flexible	40%	40%	20%		
Sencillo	10%	70%	20%		
C) MORALES:					
Autónomo para tomar decisiones	60%	30%	10%		
Honesto	80%	20%			
Coherente	50%	40%	10%		
Leal, fiel	60%	30%	10%		
Firme	40%	40%	20%		
D) SOCIALES:					
Generoso	30%	30%	40%		
Servicial	20%	70%	10%		
Sensible	20%	60%	10%	10%	
Con empatía	30%	60%	10%		
3.- DISPOSICION DE SERVICIO ASISTENCIAL Y COMUNITARIO					
Tutorías y orientación a los alumnos	40%	50%	10%		
Asesoría al gobierno, Asesoría al sector Productivo	10%	60%	30%		

4.- CAPACIDAD PRODUCTIVA					
Producción de bienes y servicios	20%	60%	20%		
Producción Científica en cantidad y calidad	40%	40%	20%		
Rendimiento de sus alumnos en % de aprobados y de aplazados	40%	60%			
Formación de personal capacitado	40%	60%			
5.- DISPOSICIÓN PARA EL TRABAJO EN GRUPO INTERDICIPLICARIO					
Trabajo en comisiones	10%	50%	40%		
Actividades llevadas a las empresas	30%	70%			
Participación y asistencia a eventos culturales	10%	70%	20%		

Como se puede observar en el cuatro anterior, la mayoría de las respuestas se agrupan entre los niveles extremadamente importante y de gran importancia a excepción de algunos indicadores.

En la categoría Características del Desempeño Docente, el porcentaje mayor que se obtuvo se encuentra en el compromiso para enseñar con el 90% lo cual indica que los docentes consideran que es indispensable esta característica para considerarse docentes de calidad.

En la categoría Condiciones Generales el porcentaje mayor fue del 90% en la variable de gran importancia, la cual se obtuvo en Comprensión del mundo, mientras que las otras respuestas estuvieron dispersas en las variables 1, 2 y 3, sin embargo cabe recalcar que en las condiciones sociales se obtuvo un 10% en la variable poca importancia para la pregunta de que si considera ser sensible como un compromiso de calidad.

En la categoría Disposición de Servicio Asistencial y Comunitario, las respuestas más representativas se encuentran en la variable de gran importancia.

En la categoría Capacidad Productiva su indicador se agrupo en de gran importancia para la producción de bienes y servicios y se obtuvo un 60% en la formación de personal capacitado como de gran importancia para ser considerado docente de calidad.

En la categoría Disposición para el Trabajo en Grupo Interdisciplinario, las respuestas a todos sus indicadores se ubicaron de manera tal que menos del 70% se encuentra en los niveles extremadamente importantes y de gran importancia, lo cual nos indica que un número representativo de la muestra no considera que las mismas caracterizan a un docente de calidad en el área económico-administrativa.

Por lo tanto, el análisis de estos resultados nos permite concluir que para los profesores de la muestra del área económico administrativa del ITSA, el concepto de docente de calidad es el siguiente:

Un docente de calidad debe tener cualidades que faciliten las relaciones e interacciones en el contexto educativo en el cual se desenvuelve, lo que implica que debe poseer determinadas condiciones afectivas, morales sociales y culturales. Por otra parte, debe tener dominio de

la materia que enseña, formación pedagógica, vocación para enseñar, espíritu de superación, deseo de actualizarse plenamente, valoración por la docencia. Así mismo debe tener capacidad para conjugar la docencia, investigación y extensión para producir conocimiento, material instruccional, generar buen rendimiento en sus alumnos, etc.

6.11. EVALUACION DEL DESEMPEÑO DOCENTE

La evaluación del desempeño docente busca la planeación de acciones que fortalezcan la formación docente, la constante actualización profesional y la promoción de apoyos económicos y materiales que se vean reflejados en la calidad del aprendizaje.

Todas las actividades que realiza el profesor contribuyen a enriquecer el proceso educativo, por lo que la evaluación de su desempeño debe ser un proceso objetivo, equitativo, sistemático, permanente y transparente, sustentado en la evidencias de las actividades realizadas y en las competencias referidas en el perfil del docente.

Por medio de la evaluación de los profesores, es posible detectar áreas de oportunidad e identificar elementos que permitan planear acciones que contribuyan a la mejora continua del desempeño docente, así como conocer la calidad docente que debe ser pilar en toda Institución de Enseñanza Superior.

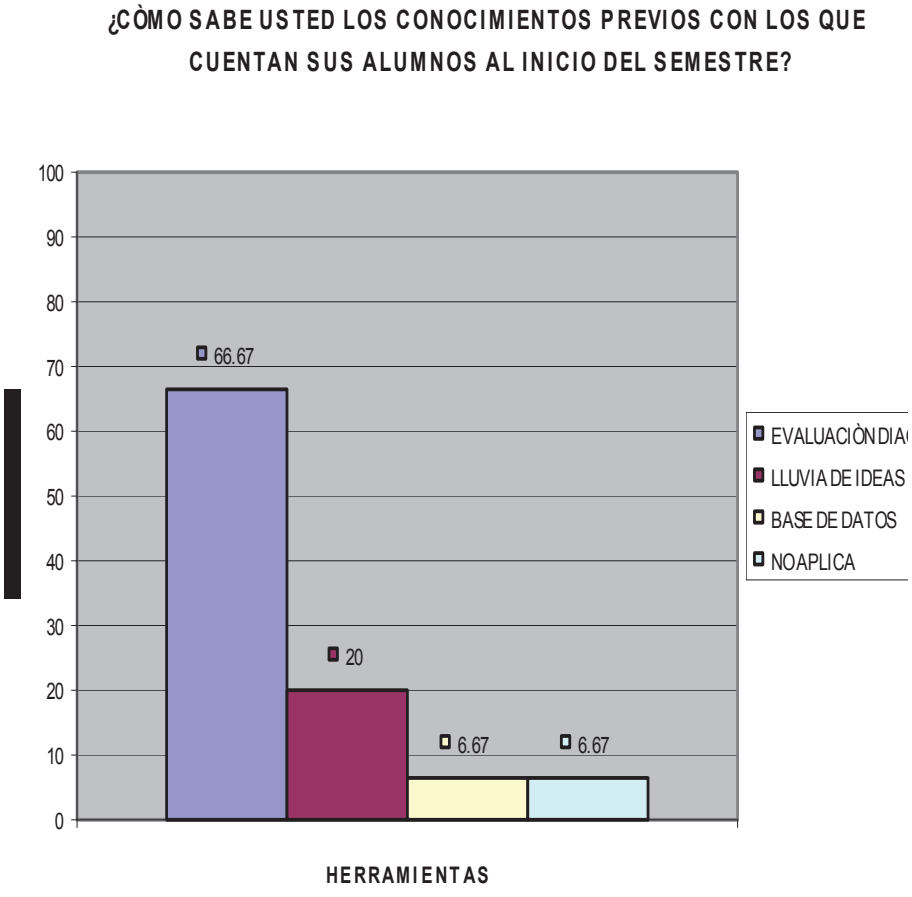
La evaluación docente como instrumento de orientación y apoyo para la Educación Superior Tecnológica persigue los siguientes objetivos:

- Guiar y apoyar el desempeño del profesor en sus actividades académicas

- Motivar el mejoramiento continuo (principio que persigue la calidad total) del profesor con el propósito de ofrecer un servicio educativo de mayor calidad, aunado a esto calidad docente.

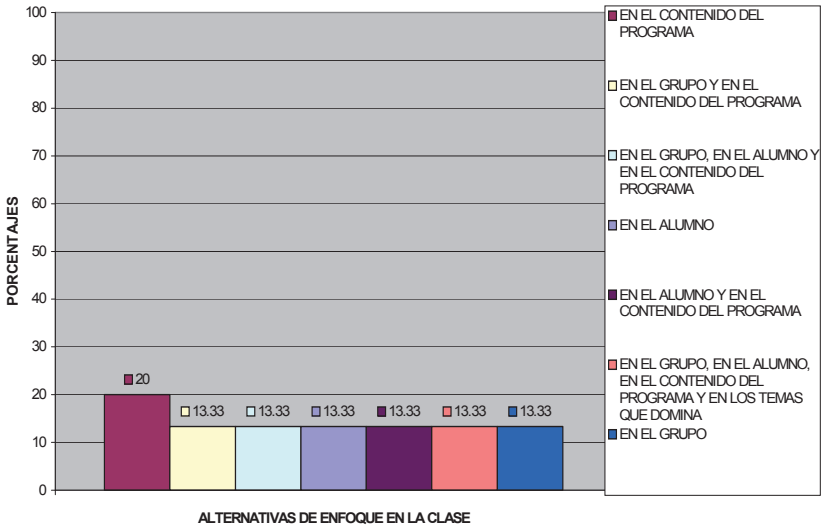
6.11.1. APLICADO A DOCENTES

Derivado de la necesidad de conocer algunos aspectos importantes del personal docente, se diseño una serie de preguntas las cuales se aplicaron a una muestra del 60% de la planta docente del área económico-administrativa del ITSA, obteniendo las siguientes respuestas graficadas a continuación.

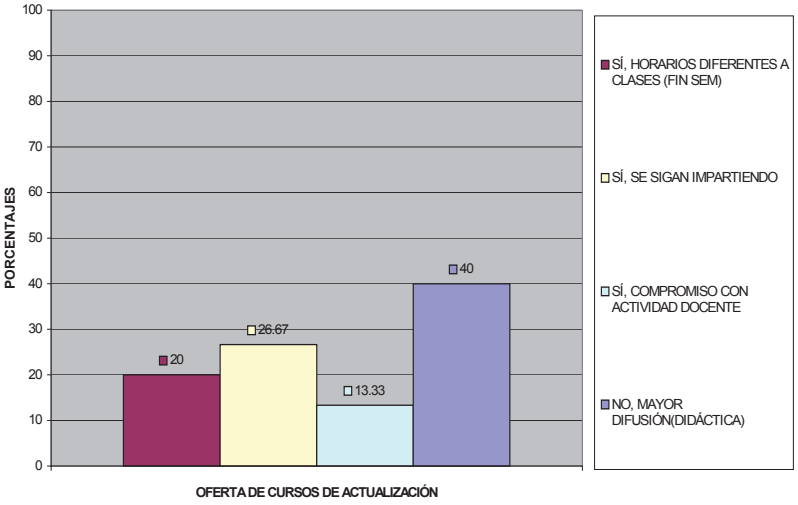


n.

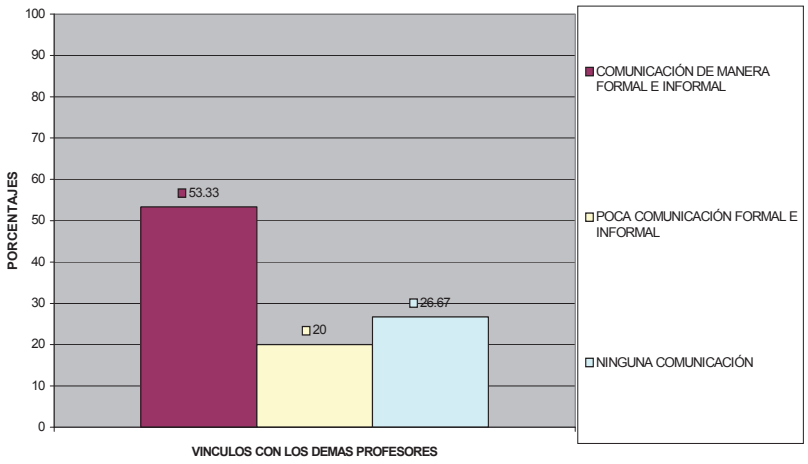
¿EN QUÉ ENFOCA SU CLASE? a) EN EL GRUPO b) EN EL ALUMNO c) EN EL CONTENIDO DEL PROGRAMA Y c) EN LOS TEMAS QUE DOMINA



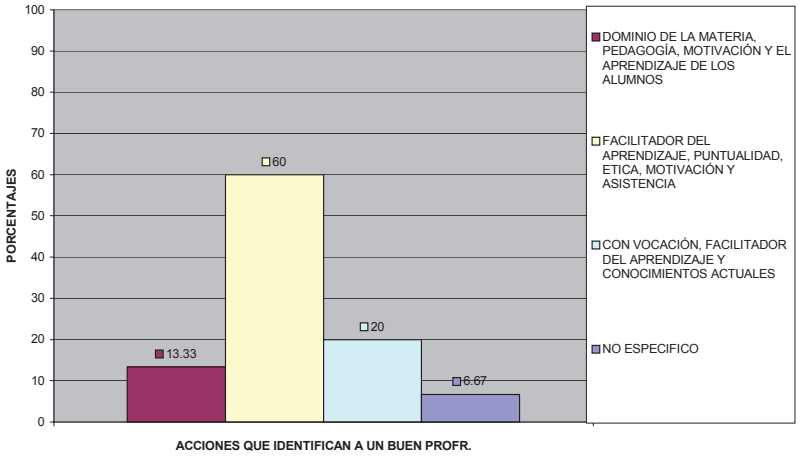
**¿CONSIDERA USTED QUE EN ESTA DEPENDENCIA LE HA OFERTADO LOS CURSOS NECESARIOS PARA SU FORMACIÓN Y ACTUALIZACIÓN?
SÍ _____ NO ___ ¿QUÉ SUGIERE?**



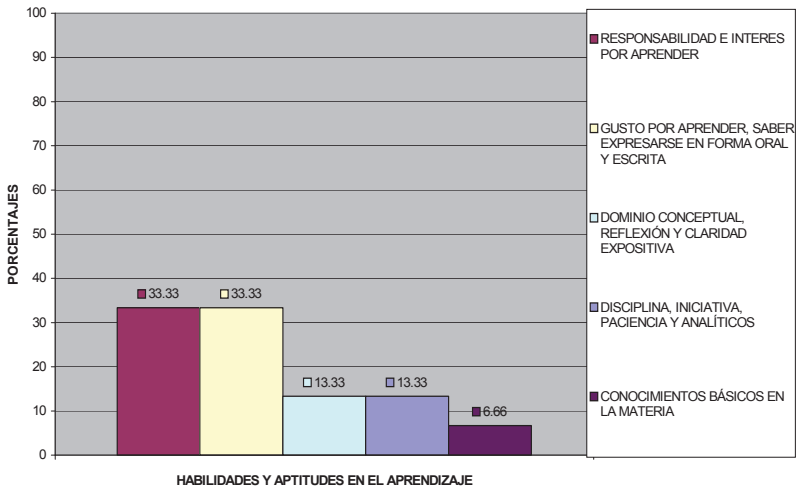
¿CUÁLES SON LOS VÍNCULOS QUE ESTABLECE USTED CON LOS DEMÁS PROFESORES QUE IMPARTEN OTRAS MATERIAS EN LAS SECCIONES QUE ATIENDE?



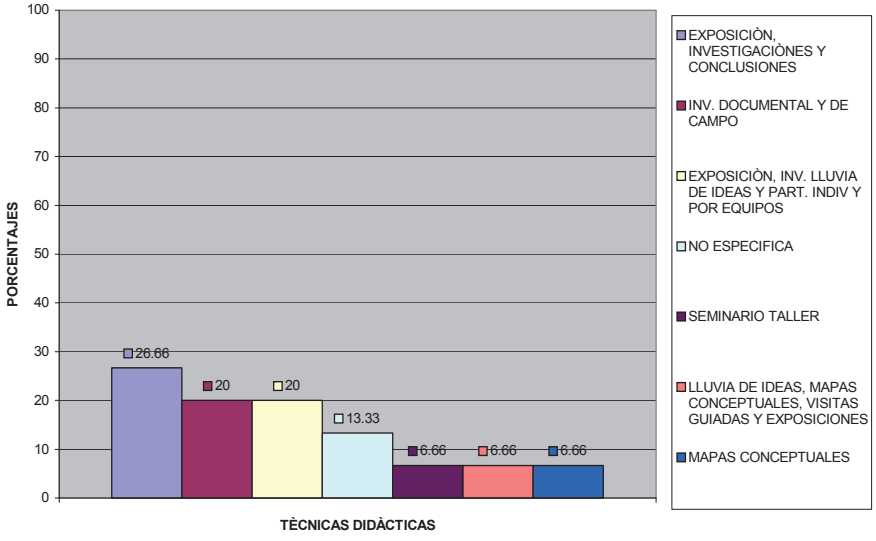
DESDE SU PUNTO DE VISTA, ¿CUÁLES ACCIONES IDENTIFICAN A UN BUEN PROFESOR?



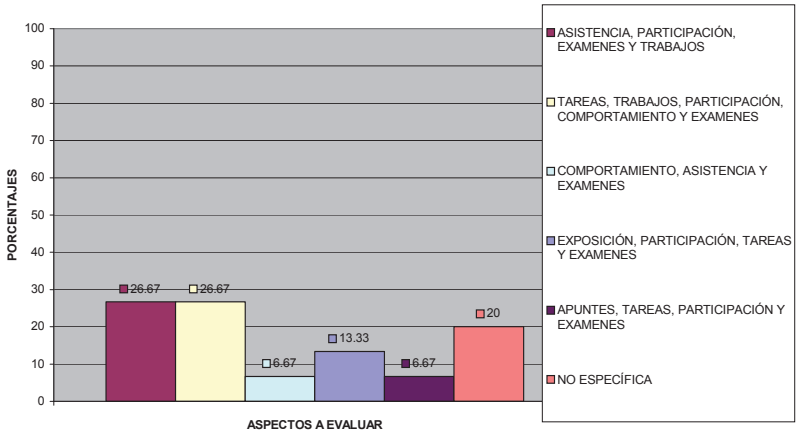
DESDE SU PUNTO DE VISTA, ¿CUÁLES SON LAS HABILIDADES Y APTITUDES, QUE SUS ALUMNOS NECESITAN PARA QUE EL APRENDIZAJE EN SU ASIGNATURA SEA EL DESEADO?



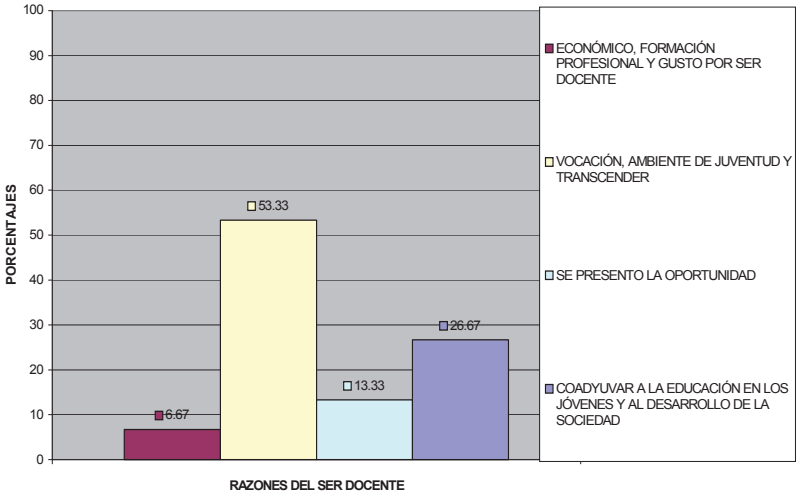
¿CUÀLES TÉCNICAS DIDÀCTICAS EMPLEA USTED PARA FACILITAR EN SUS ALUMNOS EL APRENDIZAJE DE SU ASIGNATURA?



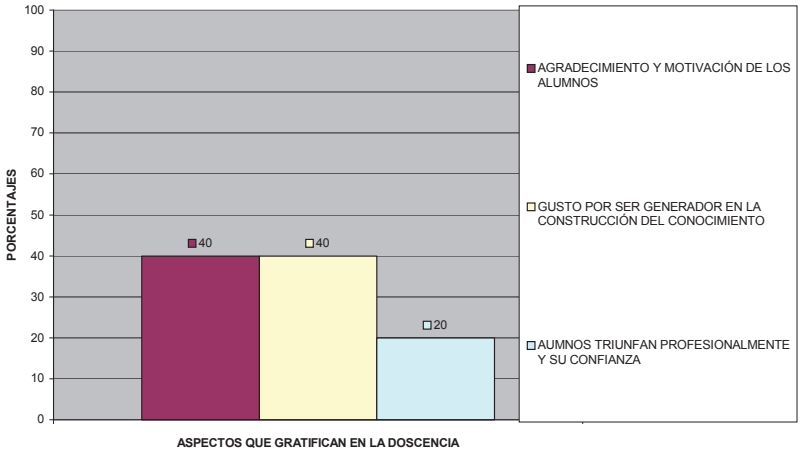
¿CUÁLES ASPECTOS CONSIDERA USTED PARA EVALUAR A SUS ALUMNOS?



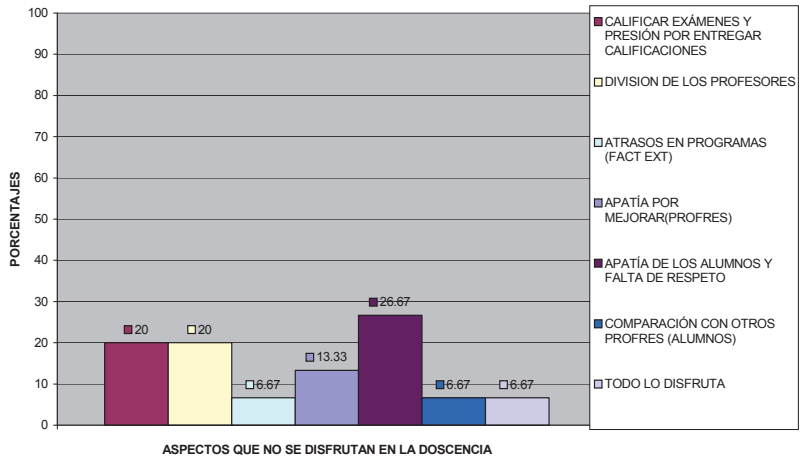
¿CUÁLES SON LAS RAZONES POR LAS QUE DECIDIÓ SER DOCENTE?



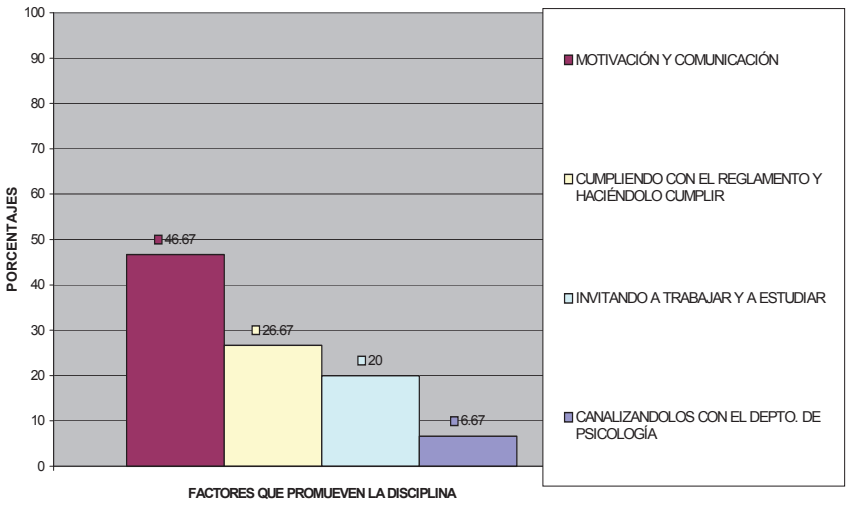
LO QUE MÁS LE GRATIFICA DE SER DOCENTE ES:



LO QUE MENOS DISFRUTA COMO PROFESOR ES:



¿CÓMO PROMUEVE LA DISCIPLINA EN SUS CLASES?



6.11.2. APLICADO A ALUMNOS

6.11.2.1. VARIABLES E INDICADORES PARA LA EVALUACION

Las variables corresponden a una característica, un atributo, una propiedad o cualidad que puede presentarse o no en los individuos, grupos o sociedades y que puede manifestarse con matices y modalidades distintas.[4]

195

[4] CoSNET. Evaluación de los Profesores de la Educación Superior Tecnológica 2005. Modelo Educativo para el siglo XXI.
Manual Para Desarrollar la Evaluación en el plantel. P.11

Los indicadores son aquellos elementos particulares que permiten conocer el estado real en que se encuentra cada una de las categorías y variables definidas.[5]

Variable	Indicadores
1. Planeación del Curso	Dar a conocer el programa de estudios de la materia. Explicar los objetivos del curso. Explicar claramente la metodología de trabajo durante el curso. Explicar claramente los criterios de evaluación que se utilizaran durante el curso.
2. Aprendizaje significativo	Explorar los conocimientos previos del estudiante Establecer relaciones entre conocimientos previos y nuevos. Estimula la búsqueda de conocimientos de manera independiente. Promover el desarrollo de habilidades de pensamiento (análisis, síntesis, comparación, clasificación, pensamiento crítico, pensamiento divergente). Propiciar el aprender a aprender. Utilizar métodos que favorezcan el aprendizaje. acordes con los intereses del grupo. Propiciar un ambiente de confianza. Impulsar el trabajo colaborativo. Promover el interés de los estudiantes por la materia.

195

[5] Ibidem. P.11

3. Dominio de la Materia	Definir con claridad los conceptos propios de la materia. Relacionar los contenidos de la materia con otras materias. Relacionar los contenidos de la materia con el perfil de egreso. Presentar los contenidos en forma organizada y con una secuencia lógica. Vincular la teoría con la práctica profesional, usando ejemplos reales para la comprensión de los contenidos de la materia. Resolver dudas sobre los contenidos de la materia.
4. Ética y desarrollo sustentable	Promover los valores del SNEST. Relacionar la clase con el desarrollo sustentable.
5. Evaluación	Utilizar diferentes formas de evaluación. Analizar con el grupo los resultados de las evaluaciones. Proponer nuevas acciones a partir de los logros y dificultades detectadas. Evaluar los contenidos del curso.

6.11.2.2. RESULTADOS DE LA EVALUACION

La evaluación del desempeño docente se tomo directamente del cuestionario aplicado a los alumnos del Instituto Tecnológico Superior de Apatzingán, cabe recalcar que se utilizó exclusivamente la aplicada en el área económico administrativa ya que es la academia a analizar.

Los resultados obtenidos se concretan específicamente a las variables, sin embargo hay que considerar que en cada uno de ellos existen diversos indicadores que se agruparon en cada variable, a efecto de simplificar la información.

ASPECTOS	PORCENTAJE	NIVEL
A. Planeación del curso	94.0	Muy Bien
B. Aprendizaje Significativo	83.0	Bien
C. Dominio de la materia	88.0	Muy Bien
D. Ética y desarrollo sustentable	79.0	Bien
E. Evaluación	85.0	Muy Bien
RESULTADO GLOBAL	86.0	Muy Bien

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Una de las funciones principales de toda Institución de Enseñanza Superior es la docencia, de ahí la necesidad de vigilar que la misma se desarrolle con calidad.

El docente debe tener como punto central y factor prioritario calidad en la enseñanza, su trabajo y las funciones que desempeña en su labor docente son la clave que determinan el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje y a largo plazo, la formación de las nuevas generaciones.

Es evidente, que el docente es el blanco de las críticas respecto a los bajos resultados obtenidos en el proceso educativo y en muchas ocasiones la preparación o formación de los mismos deja mucho que desear. Es por ello que la academia económico administrativa tendrá que vigilar que su desempeño esté enfocado a lo que se considera docencia de calidad, ya que de ella va a depender el prestigio que se adquiera, sin embargo, cabe reconocer que es necesario la participación de la administración, proporcionándoles motivación, capacitación, cursos de actualización, cursos pedagógicos para su mejor desempeño.

Un docente de calidad es un profesional capacitado para transmitir los conocimientos, desarrollar habilidades, capacidad de expresión, claridad de comunicación, por lo cual es importante que el docente domine lo que enseña, y de igual manera alcanzar una actualización constante.

Los docentes, una vez establecidos en sus centro de trabajo se olvidan de la importancia que tiene la actualización, y por ende esto repercute en su desempeño.

Por ello, considero que se debe formular un programa que estimule el desempeño, la formación y la actualización del docente.

La calida docente del área económico administrativa del ITSA es un aspecto que se debe atender de manera prioritaria ya que de ella va a depender la demanda y la aceptación de la Licenciatura en Contaduría por parte de los aspirantes a cursar una profesión universitaria, ya que al tener calidad docente se entra en el mundo competitivo.

Con el compromiso de los directivos y los decentes se debe organizar un plan para asegurar la calidad docente del área económico administrativa el cual permita entre otra cosas:

- Cumplir con los programas de estudio.
- Utilizar material didáctico adecuado.
- Reducir la impuntualidad
- Reducir las faltas de asistencia
- Reducir la reprobación y la deserción escolar
- Verificar el aprovechamiento de los alumnos

Ya que todo lo anterior contribuye a la falta de calidad docente.

Es evidente que de acuerdo a los planes y proyectos que está manejando la institución se atiende el rezago que se pudiera tener en la calidad docente, es decir, en el desempeño docente. Por lo cual es indispensable que no se dejen solamente como planes, sino que se lleven a cabo.

Las propuestas que se proponen para elevar la calidad docente del área económico administrativa se encuentran:

1. Motivar a los docentes a ejercer la docencia de acuerdo a estándares de calidad, para lo cual es necesario cursos de motivación docente.

2. Llevar a la práctica la tutoría ya que esta es una forma de acercarnos a los alumnos y ver sus necesidades, además en la actualidad se considera una estrategia de calidad, ya que a través de ella se pueden erradicar las deficiencias de los alumnos y evitar la reprobación de sus materias.

3. El trabajo en equipo, ya que es necesario que los docentes que imparten las mismas materias las desarrollen con los mismos contenidos didácticos.

4. Revisar que se concluyan los programas de estudio.

5. Evitar la inasistencia frente a grupo ya que esta influye negativamente en el aprendizaje de los alumnos.

6. Invitar a los docentes a participar en cursos de actualización docente, así como actualización permanente ya que en dicha academia es prioritaria la actualización en algunas asignaturas.

7. Dar cursos de capacitación pedagógica, encaminada al trato con los alumnos, debido a que los docentes no tienen una Licenciatura Normalista.

8. Motivar a los alumnos a que se titulen, debido a que existe un índice alto de alumnado que ha terminado su Licenciatura y no ha obtenido su titulo que los acredita como Contadores, para ello es necesario ayudarlos a desarrollar su tesis.

9. Trabajar con ética, ya que esta variable dentro de la evaluación docente no obtuvo el porcentaje adecuado, por lo cual es necesario la verificación por parte de la administración de este aspecto.

10. Investigar las causas por las cuales existe deserción por parte del alumnado y poder corregirla a fin de disminuir su porcentaje.

11. A los profesionistas aspirantes a incursionar en el desempeño docente se les debe realizar un examen para conocer si poseen capacidad para desarrollar la docencia con calidad.

12. Apoyar a los alumnos en las asesorías que les soliciten, ya que es sabido que existen algunos docentes que tienen horas de asesoría las cuales las deben utilizar exclusivamente para esos fines.

13. Motivar a los alumnos a participar en los concursos académicos, y por ende, ayudarlos a prepararse para que desempeñen un buen papel dentro de los mismos.

Por todo ello, es necesario que la academia económico administrativa inicie o reinicie los esfuerzos tendentes a mejorar su calidad, específicamente su calidad docente, lo primero que deben hacer es tratar de que el equipo administrativo de cada una de ellas entienda por que se debe cambiar, cuál es el estado actual de la institución en este ámbito y visualizar hacia donde se quiere cambiar. Esta justificación y visualización del cambio debe usarse como herramienta de convencimiento en toda la Institución,

BIBLIOGRAFÍA

- Jiménez Mier y Terán, Fernando. Freine. Una pedagogía con sentido común. Ediciones El Caballito, México. D.F., 1985.

- Lara Castilla, Alfonso. Vuelve maestro, vuelve. Editorial Diana. México, D.F., 1988.

- Larroyo, Francisco. Historia comparada de la educación en México. Editorial Porrúa. México, D.F., 1981.

- La educación y el desarrollo nacional. Miguel Angel Porrúa, S.A. México. D.F., 1985

- ISO 9000. Calidad en los Servicios Educativos. Quality Internacional, S.A. de C.V. México, D.F. 2000.

- Rablitt, John T. Y A. Berqui, Peter. Breve guía para ISO 9000. Panorama Editoria. México, D.F. 1997.

- R.S., Peters. Filosofía de la educación. FCE. México, D.F. 1979.

- Programa De Desarrollo de la Educación Tecnológica. México, D.F. 2002.

- Shemelkes, Silvia. Hacia una mejor calidad en nuestra escuela. Secretaria de Educación Pública, México. D.F. 1992.

- Cardiel Reyes, Raúl y Bolaños Martinez, Raúl. Historia de la educación pública en México. FCE, México, D.F. 1982.

- Tood, Luis Eugenio y Gaho Huguet, Antonio. Visión de la Universidad Méxicana 1993 Ediciones Castillo. Monterrey. N.L. 1990.

- Legault, Pilles, Alcanzar la calidad total: en una empresa de Servicios. México, D.F. Editorial Trillas, 1999.

- Gutierrez Púlido Humberto, Calidad Total y Productividad. Editorial Mx Graw Hill, México, D.F. 2003.

- Manual de los Procesos de Evaluación del Desempeño Docente y del Ingreso de Aspirantes a la Educación Tecnológica 2006-2007.

- Zabalza, M.A. La enseñanza universitaria: roles, funciones y características. Instituto de Ciencia de la Educación.

- Dessler, Gary. (1991): Administración de personal. Prentice-Hall, México. D.F.

- Dirección General de Educación Superior. (1998): Evaluación, promoción de la calidad y financiamiento de la educación superior. Experiencia en distintos países. SEP, México, D.F.

- ISO 9000:2000 Estrategias para implantar la norma de calidad para la mejora continua. Victor Manuel Nava Carbellido, Ana Rosa Jiménez Valadez. Editorial LIMUSA, Noriega Editores. 2003

- www.google.com

ANEXOS

CUESTIONARIO APLICADO A DOCENTES DEL AREA ECONOMICO ADMINISTRATIVA DEL ITSA.

A fin de conocer el concepto de calidad docente del área económico-administrativa se pide contestar las siguientes preguntas considerando: ,

I. Extremadamente importante
II. Gran importancia
III. Medianamente importante
IV. Poca importancia
V. Ninguna importancia

CATEGORIA	1	2	3	4	5
1.- CARACTERISTICAD EL DESEMPEÑO DOCENTE					
Tener conocimiento de aspectos conceptuales, teóricos y principio del área de enseñanza					
Tener conocimiento y capacidad para manejar las metodologías y principios del área					
Capacidad para formar y enseñar					
Capacidad para planificar					
Capacidad para generar conocimiento					

Capacidad para comunicar					
Capacidad para realizar trabajo creativo					
Capacidad para incentivar					
Creatividad					
Criticidad					
Cuestionamiento					
Producción de conocimiento					
Compromiso para enseñar					
Valoración de la docencia					
Pasión por la docencia					
Espíritu de superación					
Actualización permanente					
Capacidad para innovación					
2.- CONDICIONES GENERALES					
A) CULTURALES:					
Comprensión del mundo					
Comprensión del país					
Comprensión de su contexto					
Comprensión de su institución					
B) AFECTIVAS:					
Auténtico					
Amplio, flexible					
Sencillo					
C) MORALES:					
Gallardo					
Autónomo para tomar decisiones					
Honesto					
Coherente					
Leal, fiel					

Firme					
D) SOCIALES:					
Generoso					
Servicial					
Sensible					
Con empatía					
3.- DISPOSICION DE SERVICIO ASISTENCIAL Y COMUNITARIO					
Tutorías y orientación a los alumnos					
Asesoría al gobierno, Asesoría al sector Productivo					
4.- CAPACIDAD PRODUCTIVA					
Producción de bienes y servicios					
Producción Científica en cantidad y calidad					
Rendimiento de sus alumnos en % de aprobados y de aplazados					
Formación de personal capacitado					
5.- DISPOSICIÓN PARA EL TRABAJO EN GRUPO INTERDICIPLICARIO					
Trabajo en comisiones					
Actividades en sociedades profesionales					
Participación y asistencia a eventos					

INSTITUTO TECNOLOGICO
SUPERIOR DE APATZINGAN