

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO

**Educación continua para contribuir a la competitividad del
egresado de la Licenciatura en Administración Educativa**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

PRESENTA:

ROSALVA TORRES MUÑOZ

Directora de tesis: Profra. Carmen Evelia Hernández Ortiz

México, D.F. 2002

INTRODUCCIÓN

Sin pretender describir y analizar nuestra época, podría concordar en que vivimos una etapa de cambio y búsqueda, así como un periodo unido de disponibilidad y hallazgo tecnológico.

Lo anterior ha desembocado en nuevas situaciones socioeconómicas, en nuevos problemas sociales y políticos, creando nuevos valores y reformulando las prioridades ya existentes, orientándolas a nuevas exigencias y perspectivas. En una palabra, el inicio de nuevas fórmulas culturales.

En este contexto de cambio, la educación no sólo se limita a la impartida en las aulas, sino también han surgido nuevos conceptos, tales como la educación a distancia, la educación interactiva por computadora y la educación continua.

Durante los últimos años ha surgido la idea de educación continua, la idea de continuidad del proceso educativo no es nueva lo que ocurre es que esta dinámica natural no encontraba estructuras en que apoyarse para trascender al azar e inscribirse en el sentido de un proyecto deliberado.

En la actualidad, el concepto de educación continua, suele abarcar el proceso educativo por el cual toda persona debe desarrollarse permanentemente como tal, en todos los aspectos de la vida.

En este sentido la educación ya no se define en relación a un contenido determinado que trata de asimilar, sino que centra su atención en el individuo, el cual a través de la diversidad de sus experiencias aprende a expresarse, a comunicarse y a integrarse al mundo que lo rodea.

Las instituciones de educación superior han contribuido al desarrollo de la nación a través de la formación de cuadros de profesionales en los campos humanístico, científico, técnico y administrativo que participen en la vida educativa del país. Son entonces los profesionales los que deben mantenerse capacitados

para plantear nuevas alternativas acordes con la realidad y estar dispuestos a participar en los cambios que se requieren.

Las universidades encuentran dificultades para satisfacer las demandas de formación y actualización de sus egresados, ya que no bien, el profesional deja las aulas cuando los conocimientos en ellas adquiridas comienzan a cambiar. Esto sin contar con que es muy frecuente que dichos profesionales se desvinculen de las universidades y en consecuencia del proceso sistemático de análisis y crítica de la realidad.

El enfoque que pretende dar este trabajo es resaltar la importancia que tiene la educación continua como una opción que permita a los profesionales recuperar y complementar su preparación, actualizar, renovar y desarrollar criterios y habilidades para mejorar constantemente la calidad del ejercicio profesional, contribuir a mejorar las posibilidades de inserción de los universitarios en el campo de trabajo a través de cursos complementarios extracurriculares, establecer vínculos más estrechos entre los egresados y la universidad y la sociedad, y por último detectar las necesidades sociales, profesionales y de las instituciones.

Desde este punto de vista, la educación es un tema de vital importancia en la vida diaria de cualquier país y la universidad es la principal protagonista en el nivel de educación superior. Por ello, poder reciclar experiencias y renovar opciones del ejercicio profesional al quehacer universitario y viceversa, es una oportunidad que puede aprovechar la educación continua para hacer extensiva dicha alternativa a la comunidad.

Presento este trabajo como una aspiración para la creación en un futuro no lejano de un departamento o unidad de educación continua para la Licenciatura en Administración Educativa.

Este trabajo de tesis está dividido en cuatro capítulos:

En el primer capítulo trato la perspectiva teórica, en donde se describen los conceptos de educación, educación continua y su importancia. Así como los antecedentes de la educación continua en el mundo y específicamente en México. Contiene algunos elementos que relacionan a la educación continua y la competitividad y además la importancia que tiene esta última.

En el segundo capítulo me enfoco a hablar del administrador educativo formado en la UPN, destacando antecedentes de la Universidad, sus objetivos, finalidad, funciones y compromisos; carreras que imparte, la licenciatura en Administración Educativa, el perfil del administrador, enfocándome además, en perfiles profesionales.

El tercer capítulo trata del estudio de caso, se titula Detección de necesidades de educación continua, esto se llevo a cabo a través de una investigación de campo que se apoya en las técnicas de la encuesta para llevarlo a cabo.

La parte final es el capítulo cuarto, el cual se refiere a la propuesta. En este apartado se contempla la importancia de contar con un departamento o unidad de educación continua dentro de la Licenciatura en Administración Educativa.

Capítulo I. EDUCACIÓN CONTINUA

1.1 Concepto de educación.

Cuando nos asomamos al mundo de la educación, lo primero que resalta es su complejidad. Un especialista español ha definido la situación señalando que: "el mundo de la educación se ha vuelto tan complejo, que ésta ya no se limita a la consideración tradicional de ser una actividad encaminada a transmitir conocimientos o a forjar la personalidad (o ambas cosas), sino que se ha convertido en una institución básica de la realidad, común a todos los países. La

educación se nos aparece, como una institución en la que inciden aspectos sociales, económicos y políticos".¹

La diversidad de conceptualizaciones y definiciones sobre educación es algo absolutamente evidente cuando uno se asoma a algún tratado de Teoría o Filosofía de la Educación. Sin embargo, suelen existir dos niveles de conceptualización:

La concepción popular sobre la educación, que hace generalmente referencia a la adquisición de aquellas cualidades propias de una persona humana, la hacen manifestarse como poseedora de los aspectos esenciales que determinan un tipo de comportamiento basado en buenos modales de dignidad personal y de respeto a los objetos y personas de su entorno.

La aproximación etimológica al concepto de educación suele hacerse a partir de dos verbos latinos "educare" y "educere". Si el primero parece tener más relación con la acción externa para que se produzca la instrucción y la formación, el término "educere" estaría más relacionado con la acción interna que el ser humano lleva a cabo para extraer de sí mismo la potencialidad que le conduzca a su propio perfeccionamiento.²

Siguiendo con el concepto de educación, y puesto que la mención de definiciones sobre educación podría ser una tarea excesivamente detallada, cito sólo algunas.

Tradicionalmente, la educación ha consistido en proporcionar al alumno un cúmulo de conocimientos con miras a su inserción en la vida de los adultos, en un tiempo y espacio determinados. Su propósito consistía en que la escuela

¹ De Puelles Benítez Manuel. Elementos de Administración Educativa. Edit. Centro de publicaciones del Ministerio de Educación y ciencia. Madrid, España. 1986. pp.21

² Wolfgang, Brezinka. Conceptos básicos de la ciencia de la educación. Edit. Herder, Barcelona. 1990. pp.25

preparara al niño y al joven para afrontar los problemas que se presentarían en el futuro, cuando llegaran a ser hombres.

Además, sigue teniendo actualidad la que formulara Platón, quien entiende que la educación consiste en "dar al cuerpo y al alma toda a belleza y perfección de que son susceptibles". En esta línea de pensamiento, cito a V. García Hoz, quien considera que la educación "consiste en el perfeccionamiento intencional de las facultades específicamente humanas".³

Es la educación un proceso por obra de la cual las nuevas generaciones se apropian los bienes culturales de una comunidad; un hecho gradual al cual los niños y jóvenes entran en posesión de conocimientos científicos y formas de lenguaje, costumbres morales y experiencias estéticas, destrezas técnicas y normas de vida.

El Diccionario de Educación la define como: "un proceso típicamente humano, llevado a cabo de forma intencional e integradora, para la optimización del comportamiento más conveniente a cada sujeto en su entorno propio, y determinado por la adquisición de conocimientos, la automatización de formas de actuación y la interiorización de actitudes que le otorgan valor en su conjunto y en sus peculiaridades".⁴

Según Félix Von Cube, "la educación consiste en la conducción de personas hacia un comportamiento final dado, con lo que el concepto de educación se refiere en general a la formación de actitudes y se dirige a niños y jóvenes".⁵

³ Larroyo, Francisco. La ciencia de la educación. Edit. Porrúa, México 1998. pp.39.

⁴ Diccionario de las ciencias de la educación. Edit. Nutesa. México, 1990. pp. 234

⁵ Von Cube, Félix. La ciencia de la educación. Edit. FCE, México, 1984. pp.17

5. Op. Cit. Pp. 41

En un enfoque de carácter más personalista, J. Mounier define la educación como "el aprendizaje de la libertad, mediante una colaboración de la tutela y de los poderes espontáneos".⁶

Para James Mill, la educación tiene por objeto "hacer del individuo un instrumento de felicidad para sí mismo y para sus semejantes"⁷

No faltan, sin embargo, autores en los que la educación es considerada más como una acción social de las generaciones maduras sobre las más recientes. En este sentido Emilio Durkeim, entiende la educación como: "la acción ejercida por las generaciones adultas sobre las todavía inmaduras para la vida social".⁸

"...la educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre las que todavía no están maduras para la vida social. Tiene por objeto suscitar y desarrollar en el niño cierto número de estados físicos, intelectuales y morales, que exige de él la sociedad política en su conjunto y el medio espacial al que está particularmente destinado".⁹

"...la educación es un proceso social que influye en los cambios sociales y a la vez, es influida por ellos. A ella le corresponde proporcionar valores, conocimientos, conciencia y capacidad de autodeterminación, en síntesis la posibilidad de vivir mejor"¹⁰

Tal vez un intento de superación de los enfoques centrados en la acción social y de aquellos más interesados en el autodesarrollo de la persona humana lo hallamos en la definición que nos ofrece R. Nassif, quien considera que la

6. Ibidem. Pp. 41.

⁸ Ibidem. Pp. 42.

⁹ Morales Ruiz, Hilario. La calidad de la educación. Ensayo. UPN. Guadalajara, 1998. pp. 18

¹⁰ 9. Ibidem. Pp.20

educación consiste en "la formación del hombre por medio de una influencia externa (heteroeducación) o por un estímulo que, si bien proviene de algo que no es el individuo mismo, suscita en él una voluntad de desarrollo autónomo conforme a su propia ley (autoeducación)".¹¹

1.2 Definición de Educación Continua.

La Educación Continua es un concepto que aspira a guiar los objetivos de los sistemas educativos. Aunque mucho se ha hecho, el concepto es, en numerosos aspectos, todavía muy nuevo y la larga y dura tarea de plasmar en políticas concretas esta idea, está sólo empezando¹². Por lo tanto, citaré sólo algunos conceptos:

“Se entiende como un proceso que lleva tanto a los niños como a los jóvenes y adultos a aprender de manera que puedan evolucionar y transformarse constantemente; un proceso que se inicia al nacer el individuo y continua a través de toda su vida.

La educación continua pretende proporcionar elementos que estructuren las experiencias del individuo de manera que exista coherencia y pertinencia en los aprendizajes a lograr”.¹³

La educación continua se refiere primordialmente a la actualización expedita de conocimientos y/o habilidades profesionales. Por la forma de administrar los conocimientos, la Educación Continua no está incluida en los programas de formación profesional. Una característica importante de ésta es su pronta atención a problemas que surgen en la sociedad, la flexibilidad con la que las instituciones de Educación Superior les atiende sin la necesidad de someterse

¹¹ Von Cube, Félix. Op. cit. pp.17

¹² ANUIES, Sistemas de Educación Continua en México. Reporte final y sugerencias. pp. 12

¹³ Lynch, James. La educación permanente. Instituto de Educación de la UNESCO. Hamburgo, 1987. pp.5

a largos procesos de análisis y la diversidad de opciones en la que puede atender los temas: conferencias, cursos, simposios, seminarios, talleres y diplomados, principalmente.¹⁴

El Programa Integral para el Desarrollo de la Educación Superior (Proides) define a la Educación Continua como:

"Una actividad académica de extensión universitaria con cierto grado de organización técnico – pedagógica, ubicada fuera de la estructura del sistema formal de educación, la cual tiene requisitos de ingreso y acreditación que no llevan a la obtención de un grado académico, y está dirigida a profesionales o a personas con práctica técnica o profesional que en uno u otro caso, se encuentren insertos en el medio laboral, por lo cual requieren actualización de conocimientos, adquisición de destrezas y habilidades, cambios de hábitos y actitudes para el mejor desempeño de su trabajo".¹⁵

El Programa Nacional Indicativo del Posgrado, documento de la Coordinación Nacional para la Planeación de la Educación Superior (Conpes), señala que la Educación Continua es:

"Actualizar y profundizar los conocimientos, habilidades y destrezas de los profesionales y técnicos en función de las labores que desempeñen en el mercado laboral".¹⁶

La Educación Continua constituye una opción flexible para la actualización concisa, dinámica, de aplicación inmediata y de contacto con las instituciones educativas y un espacio de intercambio de experiencias de oportunidad y de frontera.

¹⁴ Conclusiones del Foro de Educación Continua. UNAM. 1999.

¹⁵ ANUIES, Sistemas de Educación Continua en México, Reporte final y sugerencias. 1988. pp.31

¹⁶ Conpes. Anexo de Educación Continua. 1990. pp.41. Citado por: Castrejón Diez, Jaime. Educación continua y permanente, principios y experiencias. Edit. Edicol. 1980, pp. 32

15. Sánchez Medina de Rota Gilda. Reflexiones sobre las tendencias de la educación continua para las profesiones. Revista de la Educación superior. Vol. VIII. No. 30. abril- junio. 1979. pp. 79.

“La Educación Continua parte del principio que busca desarrollar en el individuo la capacidad creadora que le permita elaborar respuestas precisas e inmediatas ante las interrogantes y requerimientos de la sociedad, del mundo y del campo de acción de cada hombre, por amplio o específico que sea, en un momento histórico determinado”.¹⁷

1.2.1 Antecedentes de la Educación Continua

La Educación Continua Universitaria.

Las acciones incipientes de educación continua en México fueron realizadas por instituciones de educación superior. Sin embargo, las posibilidades de formación y actualización que ella ofrece han ocasionado que diversas instituciones no universitarias, organismos e incluso particulares incursionen en esta modalidad educativa, gracias a su flexibilidad. Con todo, las universidades parecen ser una opción muy atractiva por la relación que guardan con la sociedad y la generación de conocimiento¹⁸.

La Educación Continua en el mundo.

Parece ser que el proceso educativo tiene sus orígenes desde el momento mismo que el hombre necesitó transmitir a sus semejantes la información que le permitiría una mejor adaptación al medio. No obstante, “la historia registra hasta los años 2000 A. C., en el Viejo Continente, los primeros indicios sobre el reconocimiento a quienes contaban con la preparación suficiente para atender necesidades específicas y ser recompensado por sus servicios.

Como se sabe, los primeros letrados y con suficiencia para preparar a otros oficialmente fueron los clérigos y son estos quienes instauran en el siglo XI, las primeras instituciones de educación superior para formar personal especializado con grado académico.

¹⁸ III Foro de Educación continua. Documento de María de Lourdes Yañez G. UNAM

La historia marca el siglo XVII, como el principal periodo en el que se identifica la acumulación del conocimiento en el ámbito mundial, en el advenimiento de la Revolución Industrial, y una nueva fase de cambio para la humanidad. A partir de estos tiempos se comienza a identificar la necesidad de buscar nuevas opciones para afrontar los retos que se imponían constantemente”.¹⁹

“La insuficiencia de profesionales para atender las temáticas que día a día se incrementaban en diferentes ámbitos aumenta después de la Primera y Segunda Guerra Mundial, cuando diversas naciones requieren de trabajadores especializados para intervenir en las fórmulas de defensa, de ataque y de la provisión de insumos correspondientes. Con la ampliación de posibilidades de medios de comunicación se promovió la instauración de diversas opciones para formar personal calificado y para actualizar a los que estaban en ejercicio”²⁰.

Con los avances de la ciencia y la tecnología, no tardó mucho en que los conocimientos que poseían aquellos profesionales comenzaran a ser obsoletos.

“Es en la primera década del Siglo XX, que en el contexto educativo se da cabida a la Educación Continua, y a otras opciones, para orientar sus esfuerzos en pro de la actualización de los adultos que no contaban con la suficiente preparación para responder a las exigencias del ámbito laboral. Ejemplo de esto se presenta en Estados Unidos de Norteamérica cuando, en 1915, se funda la primera asociación que protegería los intereses de la Educación Continua en pro de la comunidad”.²¹

Antecedentes de la Educación Continua en México.

En México, la Educación Continua es una modalidad novedosa si se considera que comenzó hace apenas unas cuantas décadas. Tal como sucedió en otros

¹⁹ R. Dillemans. El papel de la universidad en un mundo que aprende continuamente. X Conferencia EUCEN, Kortrijk, octubre 1995. pp. 12

²⁰ Ibidem. pp. 14

²¹ Ibidem. pp. 17

países, las acciones organizadas para la actualización y reciclaje derivaron de la necesidad de adecuar las prácticas sociales a nuevas condiciones de desarrollo. Moreno Pecero, asocia a las primeras actividades de Educación Continua (iniciadas en 1933 en la Escuela Nacional de Medicina y en 1962 en la Facultad de Ingeniería) con la transformación y el cambio a que se vieron sometidas las sociedades:

"... los cursos se produjeron como consecuencia del desarrollo del país que impuso la condición de que el profesional conociera con mayor amplitud y profundidad temas específicos de su actividad a fin de lograr la eficiencia y eficacia requeridas".²²

Desde el inicio, las actividades de educación continua han tenido un marcado carácter universitario; la educación continua universitaria comprende las actividades educativas de la Universidad relacionadas con la ampliación de conocimientos, la actualización y la capacitación que propicia la superación profesional.

Se identifican tres etapas en la práctica de la Educación continua en México, según un documento de la ANUIES:

“Período inicial (1965 - 1970). Destacan las actividades de Educación Continua iniciadas por el Instituto Mexicano del Petróleo, la Facultad de Medicina de la UNAM y la Facultad de Enfermería de la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Período de desarrollo y consolidación (1971 - 1979). El prestigio y reconocimiento nacional e internacional alcanzado (sobre todo en las áreas de ingeniería, administración y medicina) hace de las actividades de educación continua una alternativa de financiamiento extraordinario para las universidades.

Periodo de expansión (1980 - 1988). La concepción de Educación Continua se extiende entre las instituciones de educación Superior. Sobresale el interés por el intercambio de experiencias entre las instituciones que la realizan.”²³

De 1989 a la fecha, la Educación Continua ha sufrido un acelerado crecimiento cuantitativo y ha dejado de ser exclusivamente contribución de las universidades; diversos son los organismos que la promueven y que buscan vincularse con el sector productivo.

1.3 Importancia de la Educación Continua.

En momentos en los que se desvanecen las líneas divisorias que han atravesado al mundo, la educación juega un papel muy importante por la influencia que ejerce sobre todos los sectores que conforman una sociedad.

El ser humano vive ahora en un ambiente de constante competencia: individualmente, en su campo profesional o de actividad, y como integrante de una sociedad que debe competir con otras; por consiguiente, las acciones que el hombre tome para dirigir su campo de acción deberán estar fundamentadas en el conocimiento extenso del mismo. Bajo estas condiciones, la Educación Continua se torna una necesidad, tanto como aquella que se dirige a los niños y jóvenes.

La Educación Continua posibilita en el hombre un mayor nivel de respuesta a las exigencias de una sociedad cada vez más evolucionada, permite un acercamiento más tangible entre el sector productivo y las instituciones educativas, cuyo objetivo principal es formar profesionales y técnicos que satisfagan las necesidades del país. Por ello, “para las instituciones que incursionan en el área de la Educación Continua ésta resulta de gran interés, pues se convierte en una fuente de recursos extraordinarios y a los participantes les

²² Moreno Pecero, Gabriel. La Educación Continua en México. Problemática Nacional, fórmula de solución, en: *Memorias del Seminario "La Educación Continua"*. 1998, pp.193.

²³ ANUIES, *Sistemas de Educación Continua en México, Reporte final y sugerencias*. 1988. pp.38

resuelve problemas conceptuales a corto plazo y les da la posibilidad de una aplicación inmediata”.²⁴

1.4 Relación entre educación continua y competitividad.

“La competitividad es el foro donde se manifiestan las habilidades y capacidades del individuo en el ejercicio de su trabajo, donde se resaltan los valores individuales y fuerzas de conjunto, que combinadas armonizan en busca del cumplimiento de una misión”.²⁵

Para entender la relación entre mecanismos y resultados, se vincula de manera automática la competencia con el individuo. De aquí la importancia del grado de conocimiento que se tenga sobre que es lo que hace competente a la persona preguntándonos ¿cuáles son las características que diferencian al individuo competente del que no lo es?, ¿Cómo se pueden alterar esas condiciones de desempeño para que el trabajador sea un individuo competente sin importar la naturaleza de su función?, ¿Por qué las mismas personas que en una empresa son incompetentes en otras no lo son?

Esta situación plantea dos aspectos importantes en la competencia del individuo: su valor como persona o trabajador y el valor de las condiciones que caracterizan el ambiente de su desempeño.

Aquí resalta el hecho de que el nivel de competencia, en este caso el del individuo, no es un atributo aislado que sólo él posee. También existe la fuerte influencia de un ambiente que rige su actividad en demanda de retos. Es obvio decir que en unos casos favorece el desempeño y en otros los restringe.

Para el individuo trabajador, trabajar por necesidad no es la única motivación que lo atrae; “busca simultáneamente un significado y medio de

²⁴ Ibidem pp. 46

²⁵ Álvarez Torres Martín G. Evaluación de la posición competitiva. Revista Administrate Hoy. Núm. 11. Edit. SICCO. México. Marzo 1995.

realización para alcanzar metas de otros niveles. Satisfactorios, emotivos y espirituales que van más allá del simple cumplimiento de sus necesidades básicas de alimentación, vestido y vivienda. En esta sutil diferencia entre la necesidad básica y la búsqueda de un significado, se marca el principio de diferenciación del trabajador competente con el no competente, entre aquel que medianamente cumple con los aspectos básicos de su trabajo y el que destaca por un desempeño extraordinario, en un afán de continua superación y propia realización”.²⁶

Estos niveles de aspiración, ambición y capacidad de desarrollo se encuentran en las cualidades específicas de cada persona. Cada uno de nosotros somos diferentes y a través del tiempo valemos diferente, por el talento que se forma con el aprendizaje, las experiencias y el desarrollo de la personalidad que cada quien forja en su vida.

El nivel de competencia no es un atributo aislado, existe la influencia del ambiente que rige su actividad en demanda de retos.

Por lo tanto, hablando de competitividad el término individuo competente se refiere a lo que la persona es capaz de ser y hacer, que muestra lo que vale, lo que es y lo que debe esperarse de ella. Es la persona que muestra su capacidad por medio de su ambición y dedicación para ser cada día mejor, la que está consciente de que cada vez hay menor número de oportunidades de trabajo, porque cada día somos más los que demandamos trabajo. Y es que las fuentes de trabajo no se han creado a la misma velocidad del crecimiento demográfico. Además la mayor existencia de competitividad ha requerido una redefinición de puestos con una mayor eficiencia y complejidad, lo que empuja al trabajador a reflexionar y aceptar su responsabilidad para mantenerse actualizado. Ya que no espera que su desarrollo dependa de lo que otros piensen o puedan hacer por él, siempre tendrá la iniciativa para hacer lo que sea en su beneficio.

No hay duda que el mejor empleado es aquel que brilla con luz propia, que es autosuficiente, orientado a lograr resultados con energía y visión para impulsar la acción. Aquel que no espera ser guiado y mucho menos para ser empujado para que sucedan las cosas.

“El desempeño del individuo competente es el reflejo de ciertos atributos de su personalidad. Es necesario identificar y conocer estas características dentro de los patrones de comportamiento, para influenciarlas positivamente. Esto se hace con el propósito de buscar mejores resultados en el trabajo, en beneficio de la propia persona”.²⁷

1.5 Importancia de la competitividad para la formación del egresado.

La Competitividad es en nuestro tiempo una necesidad de supervivencia debido a la gravedad de los problemas que se presentan y sólo con una preparación, información y comunicación adecuadas podremos salir ante tal situación de competitividad y economía abierta.

La sociedad requiere egresados debidamente preparados, capacitados y competitivos para un desempeño efectivo de las actividades que a cada quien le corresponde, pero sobre todo requieren que todas las personas que participan en su operación estén dispuestas a cambiar su forma de pensar para convertirse en individuos verdaderamente preocupados por la calidad y la productividad de su trabajo. El egresado debe tener una actualización permanente ya que se enfrenta a nuevos requerimientos de su medio laboral y social; **integral**, se debe atender la formación cultural y tecnológica para cumplir de manera completa con la educación; **progresiva** para que el egresado se especialice y que sus actividades estén acordes con los cambios actuales; **sistemática**, debe existir una estructura y organización de los cursos de acuerdo con las características del egresado; **funcional**, se debe partir de necesidades reales y apegarlas a los contenidos de

²⁶ Wagner, Carlos. Competitividad. Revista. Administrate Hoy. Núm. 4. Edit. SICCO. México, agosto 1994.

²⁷ Alvarez Torres, Martín G. Op. Cit. pp. 62

los cursos para así mismo acortar la distancia entre la teoría y la práctica, debiendo trabajar en equipo.

Por ello las relaciones interpersonales cobran cada vez mayor importancia para el crecimiento armonioso de cada persona, por lo que de poco nos serviría adquirir conocimientos si no sabemos comunicarlos correctamente.

Ya que, el mundo en el que vivimos es un mundo dinámico, en donde lo que es válido hoy, quizás mañana no tenga el mismo valor, donde la única constante es el cambio mismo. Esto significa actualizar la capacidad humana, a fin de dar respuesta puntual, rentable y efectiva a los nuevos desafíos.

Por lo que la educación continua es un proceso dinámico por el cual no sólo vamos adquiriendo nuevos conocimientos y destrezas, no sólo vamos añadiendo más datos y capacidades a nuestra formación anterior, sino que vamos eliminando aquellos otros que ya no nos son útiles o entran en conflicto con aprendizajes nuevos que aceptamos como más adecuados y eficaces en el desarrollo de nuestra profesión.

No se trata de forzar un cambio de actitud sino de volver a una actitud personal asumida y reflexiva. En este escenario la sociedad exige la educación continua como un camino para “poder ser”, se nos exigirá: nuevas habilidades, nuevos conocimientos específicos, habilidades sociales responsables, capacidad para interiorizar el entorno y adaptarnos, etc.

Por esta razón la educación debería ser un proceso continuo que nos acompañe a lo largo de toda la vida en el que el individuo al completo es formado en conocimientos y habilidades de relación interpersonal y de aprendizaje. Ello ayudará a integrarnos a una sociedad cada vez más competitiva. La gente de todas las edades y todas las clases de vida estará más preparada para hacer frente a las nuevas necesidades y cambios de la sociedad de hoy en día.

Capítulo II. EL ADMINISTRADOR EDUCATIVO.

En el presente capítulo me enfoco a hablar del Administrador Educativo formado en la UPN, destacando los antecedentes de esta universidad, objetivos, carreras que imparte y específicamente la licenciatura de Administración Educativa, el perfil del egresado y el modelo DISC (que es un modelo de perfil profesional); y es una descripción de las características que tienden a desarrollar las personas, lo componen tanto conocimientos y habilidades como actitudes.

2.1 Antecedentes de la Universidad Pedagógica Nacional.

Historia de la UPN

Creada por [Decreto Presidencial](#) en 1978; es encargada de ofrecer a los profesores de Educación Preescolar y Primaria en servicio, la nivelación a licenciatura, como una respuesta a las demandas de superación profesional del magisterio nacional y formación de profesionales de la educación.

Para la primera misión, “asumió la operación de la Licenciatura en Educación Preescolar y en Educación Primaria que ofrecía la Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio (Plan 1975) y diseñó la Licenciatura en Educación Básica, en la modalidad de Educación a Distancia (Plan 1979). En 1985, diseñó las Licenciaturas en Educación Preescolar y Educación Primaria en la modalidad semiescolarizada (Plan 1985), asimismo en 1990 inició las Licenciaturas en Educación Preescolar y Educación Primaria para Docentes en el Medio Indígena.

Para la segunda misión, en la Unidad Central Ajusco, a partir de 1979, ofreció las Licenciaturas escolarizadas a maestros en servicio y a bachilleres en diversas especialidades educativas.

En cuanto a oferta educativa de posgrado se inició una primera etapa (1979-1990), con 7 especializaciones y 2 maestrías, misma que con base a la experiencia y al proceso de evaluación correspondiente, se reformaron, a partir de 1990”.²⁸

Universidad Pedagógica Nacional, unidad Ajusco.

Ubicada en la Ciudad de México, D.F, en las faldas del Ajusco, este plantel desarrolla las actividades centrales del Sistema de Unidades UPN, conformado por 74 unidades en el interior de la República, cubriendo las diversas regiones del país.

Dentro de sus actividades principales está: establecer normas y criterios de los planes académicos del Sistema de Unidades que la conforman, así como impulsar las tareas encomendadas en su decreto de creación²⁹ para la superación del Magisterio.

Objetivos

La UPN persigue entre otros los siguientes objetivos:

- “Promover conocimientos científicos y tecnológicos en aquellas ciencias que se encargan del estudio de la educación para ayudar al desarrollo de nuestro país.

²⁸ Página de Internet. www.upn.mx

²⁹ Decreto de creación de la UPN (tomado de la página de la Universidad en Internet)

ARTICULO 1. - Se crea la Universidad Pedagógica Nacional como institución pública de educación superior, con carácter de organismo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública.

ARTICULO 2. - La Universidad Pedagógica Nacional tiene por finalidad prestar, desarrollar y orientar servicios educativos de tipo superior encaminados a la formación de profesionales de la educación de acuerdo a las necesidades del país.

ARTICULO 3. - Las funciones que realizará la Universidad Pedagógica Nacional deberán guardar entre sí relación permanente de armonía y equilibrio, de conformidad con los objetivos y metas de la planeación educativa nacional, y serán las siguientes.

I. Docencia de tipo superior

II. Investigación científica en materia educativa y disciplinas afines y

III. Difusión de conocimientos relacionados con la educación y la cultura en general

- Mejorar el nivel profesional de los maestros en servicio particularmente el nivel primaria, así como fomentar la formación de especialistas en educación que demanda el sistema nacional.
- Formar maestros universitarios cada vez más capacitados que ayuden a la solución de problemas educativos a nivel nacional”.

Finalidad

La Universidad Pedagógica Nacional es una institución pública de educación superior con carácter de organismo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública.

Tiene como finalidad “prestar, desarrollar y orientar los servicios educativos de tipo superior encaminados a la formación de profesionales de la educación de acuerdo con las necesidades educativas de la sociedad mexicana”.³⁰

“La Universidad Pedagógica Nacional, basada en sus principios, proyecta su función social hacia la promoción, el desarrollo y el fortalecimiento de la educación en México, especialmente en la escuela pública de nivel básico. Con una apropiada valoración de las aportaciones de la tradición pedagógica nacional, promueve la innovación educativa mediante programas que articulan la docencia, la investigación y la extensión de la cultura.

Los propósitos de calidad e intervención relevante se basan en el estudio, la recuperación y superación de las prácticas docentes del magisterio. De acuerdo con las necesidades de la educación nacional y con las correspondientes a la diversidad cultural del país”.³¹

³⁰ Historia de la UPN. Página de la Universidad en Internet.

³¹ Ibidem.

Funciones

Como institución de educación superior, la Universidad cumple con las funciones académicas de:

- Docencia
- Investigación
- Difusión de la cultura y extensión universitaria

Estas funciones guardan entre sí una relación de permanente equilibrio, de acuerdo con los objetivos y metas de la planeación educativa y de los campos problemáticos donde intervienen.

Docencia

“Se concibe a la docencia como un proceso formativo que en interacción con la investigación y con la extensión, promueve que el estudiante construya y reconstruya conocimientos, desarrolle habilidades, genere actitudes y valores que le permitan vincular la teoría con la práctica en un ámbito profesional determinado”.³²

Investigación

“La investigación se entiende como un proceso de producción de conocimientos sobre la realidad educativa para enfrentar de manera crítica y sistemática problemas diversos, con el propósito de contribuir a su solución; se articula con la docencia como un elemento estratégico para la formación e innovación educativa y, a través de la extensión contribuye al fortalecimiento de la cultura pedagógica”.³³

Difusión y Extensión Universitaria

³² Ibidem.

³³ Ibidem.

“Se concibe a la difusión y a la extensión universitaria como la socialización del conocimiento en interacción con la docencia y la investigación; se desarrolla como un proceso social de comunicación que promueve el intercambio de información, conocimientos y experiencias educativas con la comunidad universitaria y con la sociedad en general”.³⁴

Compromisos

Entre los principales compromisos que tiene la UPN, destacan:

- “La necesidad de vincularse con el sistema educativo nacional a partir de las necesidades educativas del país
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación, especialmente en el nivel básico.
- Constituirse en una institución de excelencia para formar cuadros académicos para el subsistema de formación y actualización docentes.
- Conformarse en un centro fundamental de investigación educativa”³⁵

2.1.1 Carreras que imparte.

“La función de la docencia en la UPN se desarrolla a través de proyectos orientados al estudio del campo teórico y metodológico de las ciencias de la educación, con el propósito de atender los requerimientos del sistema educativo nacional. En este contexto, la UPN forma cuadros profesionales provistos de conocimientos y capacidades que permitan a sus egresados enfrentar y atender dichos requerimientos”.³⁶

³⁴ Ibidem.

³⁵ Ibidem.

³⁶ Ibidem.

Se ofrecen cinco licenciaturas en el sistema escolarizado, las cuales se imparten en la sede central Ajusco, dirigidas tanto a maestros en servicio como a bachilleres, y son:

Administración Educativa. Tiene como propósito fundamental “la formación de profesionales requeridos por el sistema educativo nacional para favorecer la planeación, organización, evaluación y racionalización de los recursos materiales, financieros y humanos y lograr su óptima utilización.

La administración educativa utiliza las propuestas teórico – prácticas emanadas de distintas perspectivas de las ciencias sociales, cuyo propósito es planear, organizar, integrar, coordinar, dirigir y evaluar los recursos con los que cuenta el sector educativo”.³⁷

Pedagogía. “Se orienta a la formación de profesionales capaces de analizar problemáticas educativas y de intervenir creativamente en la resolución de las mismas mediante el dominio de las políticas, organización y problemas del sistema educativo mexicano, del conocimiento de las bases teórico – metodológicas de la pedagogía, de sus instrumentos y procedimientos técnicos”.³⁸

Psicología Educativa. Tiene como propósito “la formación de profesionales con un conocimiento amplio de los procesos Psicológicos básicos y de las técnicas necesarias para atender problemas educativos de carácter psicológico a nivel individual y social relacionados con el aprendizaje, el desarrollo y la enseñanza, así como el currículo, el grupo, el aula y la comunidad escolar”.³⁹

³⁷ Documento interno de la UPN.

³⁸ Ibidem.

³⁹ Ibidem.

Sociología de la Educación. “Está orientada a la formación de profesionales que, desde la perspectiva científica, aborden el estudio de la relación educación – sociedad, que cuente con un sólido instrumental para comprender y valorar las tendencias y características del desarrollo nacional, con objeto de contribuir a la elaboración e implementación de políticas, planes, programas y proyectos que incidan en los problemas socioeducativos del país. Por ello, la carrera consiste en descubrir, entender, explicar y comprender el proceso educativo en su relación con la sociedad. El sociólogo de la educación tiene un amplio campo de acción en las diferentes instituciones educativas, culturales y científicas”.⁴⁰

Educación Indígena. “Se dirige a profesores en servicio de educación indígena, y tiene por finalidad formar profesionales de la ciencia de la educación representativos de las diversas comunidades indígenas que se localizan en el país”.⁴¹

Así también, se ofrecen dos licenciaturas en modalidad a distancia y semiescolarizado, y son: Licenciatura en Educación, plan 94 y Licenciatura en Educación Preescolar y Primaria para el medio Indígena, las cuales se imparten en las Unidades UPN distribuidas en los distintos Estados de la República Mexicana.

La Universidad Pedagógica Nacional institución que tiene por objeto la formación de maestros ha establecido, a través de la Dirección de Intercambio Académico y Relaciones Internacionales, un convenio con la Universidad de Bourgogne para ofrecer la licenciatura en enseñanza del francés, modalidad a distancia. Esta licenciatura es materia de un convenio internacional entre los gobiernos de México y Francia. Con ella, la Universidad Pedagógica Nacional pretende atender la demanda y necesidades de profesionalizar a los maestros de

⁴⁰ Ibidem.

⁴¹ Ibidem.

lengua extranjera, francés, en escuelas de nivel básico y medio, ofreciendo un programa de formación profesional de nivel universitario.

Carreras que imparte la Universidad Pedagógica Nacional.

LICENCIATURA	PLANTEL	MODALIDAD
Administración Educativa	Unidad Ajusco	Escolarizada
Pedagogía	Unidad Ajusco	Escolarizada
Psicología Educativa	Unidad Ajusco	Escolarizada
Sociología de la Educación	Unidad Ajusco	Escolarizada
Educación Indígena	Unidad Ajusco	Escolarizada
Educación Plan 94	Unidades UPN	Mixta
Educación preescolar y primaria para el medio indígena	Unidad Ajusco	Escolarizada
Enseñanza del francés	Unidad Ajusco	A Distancia

2.2 La Administración Educativa.

Antes de iniciar una explicación de en qué consiste la carrera de administración educativa que imparte la universidad, considero necesario explicar primero qué es administración educativa, con el fin de conocer su naturaleza y función.

Queda especificado que la administración educativa es una derivación de la administración, por sus características y principios; en el ámbito educativo está su campo de estudio y su ejercicio profesional. Por lo que "la administración educativa es una disciplina especializada. La administración educativa es un punto de encuentro entre los quehaceres educativo y administrativo".⁴²

La administración educativa debe ser una actividad de desarrollo social que se perfile más al beneficio, a la utilidad del servicio que brinda. Ricardo Uvalle dice lo siguiente:

"La utilidad de la ciencia política y de la ciencia de la administración pública a favor de la administración educativa, consiste en que la educación, compromiso significativo de los estados modernos, se encauza con el auxilio de la decisión política y de la capacidad administrativa. El profesional en administración educativa no puede desconocer ni soslayar que la educación, la política y la administración son actividades interconectadas y por lo tanto, la incidencia de una influye en los demás".⁴³

Por lo tanto, el administrador educativo es un profesional que vincula a los encargados de proporcionar el servicio educativo y a las personas que lo reciben. La interrelación familia – escuela es uno de los procesos esenciales que los educadores y los administradores deben conocer.

"El ámbito donde la administración educativa se desarrolla y trabaja, es en la organización que crea, desarrolla, mantiene y controla algún aspecto o todos los aspectos de educación. El universo o campo de trabajo del administrador educativo puede ser un pequeño colegio, una escuela, un centro de capacitación y desarrollo dentro de una empresa, o un cargo como servidor público dentro de la SEP".⁴⁴

La administración educativa como toda ciencia social que se desarrolla y trata de perfeccionarse tiene una labor de investigación, el análisis del sistema educativo nacional e internacional, para su crítica y su propuesta, la cual se concreta en la elaboración de proyectos educativos. Pero es importante que el investigador educativo, al igual que otros investigadores, delimite su campo de estudio, y pueda desarrollar una especialidad que ayude a resolver problemas educativos específicos.

"La administración educativa tiene como misión principal la gestión, al igual que la administración en general, y también necesita conocer todo lo referente a las

⁴² De Puelles Benítez Manuel. Elementos de Administración Educativa. pp. 23

⁴³ Uvalle Berrones, Ricardo. Perfil y orientación del Licenciado en Administración Educativa. Revista IAPEM. pp. 40

teorías pedagógicas para relacionarlo con el ámbito educativo. Es una actividad multidisciplinaria puesto que retoma conocimientos de diversas ciencias para cumplir con un objetivo específico: lograr que la educación sea un servicio de calidad”.⁴⁵

“Administrar la educación es una tarea de interés general y por tanto de interés nacional. Implica la distinción de las esferas públicas y privadas para que la misma tenga efectos favorables cuando se encuentre a cargo del Estado. El Estado es el más interesado en que la educación se imparta con alcance de sociabilidad, la cual lleva en sí, el significado político que la sociedad postula y que él institucionaliza. La administración de la educación es una tarea, una labor política de mayor relevancia”.⁴⁶

La educación en México es un cometido del Estado, por esta razón la administración educativa tiene un sustento que le da el carácter de función pública sin estar ajeno al quehacer educativo que realiza el sector privado. Ambas funciones educativas tanto la pública como la privada tienen que dar cuentas al ministerio de educación del gobierno: la Secretaría de Educación Pública, de allí que la administración educativa esté muy vinculada con la administración pública.

De la administración de la educación pública en México se encarga por completo la SEP por ser una secretaría de Estado integrante de la administración centralizada, con facultades que son de su única competencia la cual es proporcionar educación al pueblo mexicano para elevar su nivel de desarrollo, por ser público puede entenderse que se trata del desarrollo social.

Rogelio Medina Rubio dice: Administración educativa sintoniza, por un lado, con la preocupación generalizada en otros países por dotar de un

⁴⁴ Ibidem. pp. 43

⁴⁵ Ibidem. pp. 45.

⁴⁶ Medina Rubio, Rogelio. Las Ciencias Administrativas y las Ciencias de la Educación: Una perspectiva interdisciplinaria en la formación de los administradores de la

"status" universitario a los estudios de administración educativa y, por otro, con la necesidad de una cuidadosa preparación del personal que administra la educación, tanto en el acceso a la función, como en el transcurso de la misma.⁴⁷

El conocimiento de la administración educativa no comienza con observaciones, recopilaciones de datos o hechos, tal como lo presenta el empirismo y/o positivismo, sino con problemas. La solución de problemas prácticos es el campo de acción del administrador educativo, la construcción de escenarios y la interacción con los mismos darán al administrador educativo elementos suficientes para ser un profesional activo y dinámico; sobre todo un profesional informado. Javier Tolentino menciona la tarea del administrador educativo:

“En lo general, la tarea del directivo – administrador, es conducir a la institución, lo cual conlleva a cumplir con la gama de funciones del proceso administrativo: planeación, organización, integración, dirección y control. Asimismo, el administrador que intente guiar a una institución educativa sin una reflexión teórica y sin los conocimientos estructurados por ella, lo hará desde su sentido común. Contar con una base teórica le dará mayores posibilidades de obtener soluciones a sus problemas administrativos.

Actualmente a partir de la tesis de la especificidad de la administración de la educación, los esfuerzos de construcción del conocimiento científico en esta disciplina permiten contar con varios paradigmas, entendidos como una serie de conocimientos desarrollados históricamente, a manera de síntesis teórica, sobre el campo de la administración educativa”.⁴⁸

educación. En revista de investigación educativa. No 10, España, Universidad de Oviedo. Pp. 31

⁴⁷ Ibidem. pp. 133

⁴⁸ Tolentino García Javier. Epistemología y Paradigmas para la Administración de las Escuelas. Revista mexicana de Pedagogía. Vol. VII, No. 32. 1996. pp. 29

De acuerdo con el estudio realizado por Javier Tolentino, la tesis también sostiene que el futuro profesional de la administración educativa puede quedar resumido en cuatro paradigmas que se mencionan a continuación:

- I. “La administración educativa para la eficiencia. Muestra la capacidad real de producir lo máximo con el mínimo de recursos, energía y tiempo. Asociado al criterio de racionalidad económica y su valor supremo es la productividad.
- II. La administración de la educación para la eficacia. Muestra la capacidad o potencialidad para alcanzar determinados objetivos institucionales. Es un criterio de desempeño intrínseco.
- III. La administración para la efectividad. Refleja la capacidad o respuesta de atención, o solución, las exigencias de la comunidad. Asociada al concepto de responsabilidad social. Preocupación por promover el desarrollo socioeconómico y mejorar las condiciones de la vida humana. Es un criterio sustantivo, mientras que los anteriores son instrumentales.
- IV. La administración educativa para la relevancia. Es un criterio medido en términos de la significación, del valor, de la importancia o de la pertinencia de los actos y hechos administrativos para la vida de los participantes en el sistema educativo. Es un criterio de desempeño sustantivo intrínseco”.⁴⁹

Licenciatura en Administración Educativa que ofrece la Universidad Pedagógica Nacional.

Esta licenciatura se propone formar profesionales que, con base en el análisis y la crítica de los diversos enfoques administrativos sean capaces de seleccionar y aplicar los principios, métodos y técnicas que hagan más eficientes las tareas de enseñar, investigar y difundir la cultura con base en el análisis de los diversos enfoques administrativos.

⁴⁹ Ibidem. pp. 32

Ofrece oportunidades para que el estudiante conceptualice la administración en sus diferentes momentos históricos, corrientes y dimensiones, ubicándola en el contexto social, así como para que se apliquen las técnicas, procedimientos y herramientas metodológicas propias del campo. Los egresados podrán desempeñar sus funciones en instituciones que planifiquen, organicen y evalúen distintos niveles educativos.

Los estudiantes de la administración educativa se preparan para ser expertos en organizaciones educativas. La adecuada administración de la organización educativa, implica la necesidad de implementar procesos de investigación que nos permitan conocerla. Es decir, las instituciones educativas deben ser conducidas a la luz de los aportes de las ciencias administrativas. Con esto se quiere decir que cualquier actividad profesional, sea científica, humanista, o artística, necesita del asesoramiento administrativo para el mejoramiento de sus funciones.

2.3 Perfil del Egresado de la Lic. En Administración Educativa.

“Se entiende por perfil el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que idealmente deben reunir los practicantes de una ocupación dada”.⁵⁰

Una metodología simple para determinar un perfil consiste en seleccionar los valores y actitudes deseables en los individuos que han de realizar un trabajo en determinada institución o empresa, ya que aquellos deben ser congruentes con las políticas y la filosofía de ésta.

Un segundo paso es identificar las funciones que dicho individuo realizará en la institución o empresa. Conocidas las funciones, se desglosarán en actividades y éstas en tareas.

⁵⁰ Bravo Ahuja Marcela. Los estudios de seguimiento: una alternativa para retroalimentar la enseñanza, perfiles educativos. No. 7. UNAM. México. 1980. pp.12

Para cada actividad o tarea se identifica cuáles son los conocimientos y habilidades idealmente necesarios para realizarla con eficacia y eficiencia.

Por último se agrupan aquellos conocimientos que correspondan a determinada rama, con lo cual se tienen los contenidos necesarios para la formación de los profesionales deseados.

Perfil de egreso del estudiante de la lic. en Administración Educativa.

Al concluir la licenciatura, el administrador educativo podrá:

- “Explicar el papel y las implicaciones de los procesos administrativos en las instituciones educativas con base en el conocimiento de las disciplinas administrativas y del sistema educativo nacional.
- Analizar las políticas públicas en educación, legislación y organización de la educación.
- Realizar estudios grupales e interdisciplinarios que conduzcan a la eficacia y eficiencia de los servicios educativos.
- Instrumentar estrategias de acción para proponer soluciones a los problemas de la administración de la educación.
- Planificar, organizar, dirigir y evaluar proyectos que permitan la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y financieros para apoyar la función educativa y cumplir cabalmente con el servicio educativo público”.⁵¹

Pero, además de los puntos señalados anteriormente, su perfil debe ser el de una persona interesada e informada en las condiciones que existen en los organismos encargados de brindar educación, sea pública o privada. El campo de acción del administrador educativo es la organización que requiera crear, mejorar y desarrollar un proyecto educativo. Es una actividad dinámica con una serie de tareas específicas, como las que menciona Rogelio Medina Rubio:

⁵¹ Triptico de la Licenciatura en Administración Educativa de la UPN.

"Existen las tareas específicas o técnicas de la administración educativa, orientadas a la realización y gestión de los objetivos específicos del sistema educacional de un país. Tareas técnicas muy difíciles de precisar en el específico sector de la administración educativa, porque la educación, menos que ningún otro sector ha podido escapar hoy, al progresivo incremento de actividades que por sí misma ha pasado a realizar la administración de nuestros días".⁵² Hoy la administración educativa considera como actividades propias:

- El asesoramiento al poder político en la fijación de objetivos del sistema. La asesoría que puede tener la administración pública en materia de educación.
- La formulación de políticas o propuestas para la toma de decisiones dentro de las organizaciones donde exista una cuestión educativa.
- La propagación y dictado de criterios sobre ordenación y organización de la enseñanza en sus diversos niveles y grados. Esto visto como organización escolar.
- La distribución y aplicación de recursos en función de los programas de educación aprobados.
- La coordinación de iniciativas sociales a fin de evitar perturbaciones graves en el desarrollo de servicio educativo.
- El control del cumplimiento de los diversos programas educativos, así como la eficacia de la gestión privada para que ésta se desenvuelva dentro de un orden y equilibrio.
- La promoción de innovaciones en el sistema educativo y la creación del necesario clima de cambio, una revisión y renovación constante de los proyectos educativos.

2.4 Modelo DISC (perfil profesional)

El perfil profesional es “una descripción de las características que se requieren para abarcar y solucionar las necesidades sociales, lo componen tanto conocimientos y habilidades como actitudes.

⁵² Medina Rubio, Rogelio. Op. cit. pp. 141

Modelo DISC es un modelo basado en "necesidades". Estas en comportamientos (necesidad de reconocimiento y aceptación de otros)"⁵³

Este modelo es básicamente un plan para conocer a los demás. Porque todos hemos desarrollado patrones de comportamiento, distintas formas de pensar, sentir y actuar. El núcleo de nuestros patrones tiende a permanecer estable porque refleja nuestra identidad en particular. Sin embargo, la influencia del ambiente laboral a menudo requiere respuestas diferentes que se convierten en las formas de comportamiento en el trabajo.

Un perfil personal ayuda a conocer a los demás en su ambiente de trabajo y permitirá:

- Identificar su forma de comportamiento en el trabajo.
- Crear las motivaciones más favorables para lograr el éxito.
- Reconocer mejor las diferentes maneras de desempeñar el trabajo.
- Identificar y reducir los conflictos potenciales con los demás.

Tendencias DOMINIO

“Autoconcepto alto, orientado a la tarea. Busca resultados, directo, teme a que le tomen ventaja.

Limitaciones. Las opiniones y sentimientos de otros”.⁵⁴

Tendencias INFLUENCIA.

“Optimista, sociable, motivado a lograr reconocimiento social, teme al rechazo social.

Limitaciones. Puede ser desorganizado e impulsivo”.⁵⁵

⁵³ Harris O. Jefe Jr. Administración de Recursos Humanos. Conceptos de conducta interpersonal y casos. Edit. Limusa. México. 1993. Pp.56

⁵⁴ ibidem. pp. 59

⁵⁵ ibidem. pp. 59

Tendencias ESTABILIDAD.

“Pragmático. Juego en equipo, orientado a acciones concretas, motivado por practicas tradicionales o "aceptadas", teme a la inestabilidad.

Limitaciones. Puede ser muy "posesivo" en cuanto a la manera de hacer las cosas”.⁵⁶

Tendencias CONCIENZUDO.

“Preciso. Es la persona de "control de calidad", intuitivo, motivado por lo "correcto", autodisciplinado, teme cualquier crítica a su trabajo.

Limitaciones. Excesivamente exigente y crítico de sí mismo y de los demás”.⁵⁷

Los perfiles que tienen los alumnos y egresados de estilo determinado no es único en una persona, sino que siempre se combina con otro estilo. Los elementos que se utilizan para describir los diferentes patrones son: emociones, metas, juzgan a los demás, influye a los demás, su valor para la organización, abusa de..., temor, sería más eficaz sí...

En los siguientes subtítulos explicaré con más detalle cada uno de los patrones de comportamiento que tienden a desarrollar las personas.

2.4.1 DOMINIO.

“Centrado en controlar el ambiente.

La persona con este estilo desea:

Metas.

- Obtener resultados inmediatos,
- Hacer las cosas y hacerlas ahora,
- Asumir la autoridad,
- Nuevas oportunidades y retos,
- Oportunidad para ascender,
- Iniciar los cambios y arriesgarse.

⁵⁶ ibidem. pp. 59

Temores, lo que tiende a evitar.

- Que los demás le tomen la ventaja,
- Perder el control sobre el ambiente,
- Aburrimiento,
- Someterse a una rutina,
- Parecer débil o flexible.

Estrategias para mejorar su efectividad.

- Ser más paciente con los demás,
- Aprender a negociar,
- Ser más consciente con las necesidades de las personas,
- Mayor participación con los demás.

Abusos.

- Ponerse demasiados retos,
- Aprovecharse de la gente,
- Cambiar sólo por el gusto de cambiar”.⁵⁸

2.4.2 INFLUENCIA.

“Centra sus energías en los demás.

La persona con este estilo desea:

Metas:

- Involucrarse con la gente
- Divertirse mientras realiza las cosas
- Animar a los demás a expresarse sobre sus problemas y su situación
- Estar libre de la responsabilidad de darle seguimiento a los detalles.

Temores / lo que tiende a evitar:

⁵⁷ Ibidem. pp. 59

- Ser culpado de que las cosas no marchen bien
- Que la gente se moleste con él
- No ser aceptado
- Ser humillado

Estrategias para mejorar su efectividad.

- Tomar decisiones con mayor objetividad
- Desarrollar una metodología más organizada y sistemática para llevar a cabo las tareas
- Aprender a ser firme y directo cuando confronte a los demás
- Administrar mejor su tiempo

Abusos.

- Expresión e sus sentimientos o carácter explosivos. Los demás pueden sentirse incómodos o atacados.
- Verbalización de sus pensamientos y emociones.
- Humor, ser juguetón
- Reuniones, discusiones”.⁵⁹

2.4.3 ESTABILIDAD.

“Centrado en cooperar con los demás.

La persona con este estilo desea:

Metas:

- Involucrarse con la gente,
- Compartir con los demás,
- Que las cosas sucedan de manera tranquila sin tropiezos,
- Estabilidad y seguridad,
- Un ambiente libre de conflictos.

⁵⁸ Ibidem. pp. 61

Temores / lo que tiende a evitar

- Las situaciones donde nadie sabe que sucede,
- La confusión e inestabilidad,
- Falta de claridad sobre las expectativas,
- Las situaciones que requieren confrontaciones agresivas.

Estrategias para mejorar su efectividad.

- Aprender a manejar los cambios de la mejor manera,
- Ser más asertivo,
- Manejar los conflictos con mayor naturalidad,
- Variar sus rutinas ocasionalmente,
- Aceptan más los métodos sencillos y rápidos,
- Expresar su enojo y sus preocupaciones.

Abusos.

- La modestia,
- Adaptarse a los demás,
- Ser predecible”.⁶⁰

2.4.4 CONCIENZUDO.

“Centrado en la manera correcta.

La persona con este estilo desea:

Metas:

- Criterios específicos para el desempeño,
- Precisión,
- Establecer y cumplir normas elevadas de calidad,
- Oportunidades para analizar y evaluar,
- Métodos de trabajo lógicos y sistemáticos.

⁵⁹ Ibidem. pp. 63

Temores / lo que tiende a evitar

- Críticas enfundadas en su persona y a su trabajo
- Cambios y sorpresas que pueden afectar su desempeño,
- Expresiones espontáneas de los sentimientos,
- Situaciones que requieren hablar acerca de su vida personal

Estrategias para mejorar su efectividad.

- Aprender a manejar situaciones emotivas,
- Determinar el resultado potencial antes de invertir tiempo en el análisis de una tarea,
- Aprender a valorar las interacciones informales con los demás,
- Practicar la confrontación en lugar de hacer comentarios indirectos.

Abusos.

- El análisis, las críticas, tanto su desempeño personal, como el de los demás.
- Mostrarse defensivo cuando se le cuestiona acerca de su desempeño.
- El uso de métodos lógicos para la gente y las situaciones”.⁶¹

2.5 Modelo Curricular Basado en Competencias

“El modelo curricular basado en competencias se constituye por tres principales componentes: componente disciplinario, componente profesional y componente práctico – productivo”.⁶²

En el primero se incluyen los campos disciplinarios pertinentes al área de formación tanto en lo que concierne al ámbito del conocimiento básico como en lo relativo al conocimiento aplicado.

⁶⁰ Ibidem. pp. 64

⁶¹ Ibidem. Pp. 65

⁶² Guerra Rodríguez Diodoro. Modelo curricular basado en competencias. Elementos conceptuales y metodológicos. IPN. México. 1995. pp.26

A su vez, incorpora áreas unidisciplinarias o multidisciplinarias de conformidad con la naturaleza de la práctica exigida.

El componente profesional abarca todos aquellos aspectos que distinguen a una profesión: sus convenciones, marcos normativos de identidad, medios, lenguajes e instrumentos distintivos. Finalmente el componente práctico - productivo incorpora los desempeños óptimos de actividades en los que se expresan las habilidades básicas para el desarrollo de tareas productivas. Aquí se incluyen las acciones necesarias para manipular herramientas, procedimientos y materiales para generar productos determinados.

A cada componente corresponde un tipo y nivel de competencias.”Al componente disciplinario se asocian competencias genéricas que involucran un conjunto articulado de conocimientos y actitudes. Esto se traduce en manejo de terminología, convenciones, tendencias y secuencias, clasificaciones y categorías, metodologías, teorías y estructuras. A ello se vincula la capacidad de análisis, síntesis, comprensión y evaluación.

Al componente profesional se asocian las competencias particulares que tiene que ver con un campo de actividad específico. Los conocimientos y actitudes se operacionalizan en función de habilidades concretas de profesión. En el campo profesional se precisan universos de significados, marcos simbólicos y mecanismos convencionales de ejecución”.⁶³

Asimismo, se incorporan códigos y normas, áreas de desarrollo ocupacional y estructuras de comunicación. También, se identifican niveles de desarrollo técnico – productivo, tendencias de innovación y prospectiva del campo profesional.

⁶³ Ibidem. pp. 29

“El componente práctico – productivo incluye un conjunto de competencias específicas asociadas a tareas particulares. Asume, a su vez, criterios de desempeño en función de las exigencias laborales y productivas. Cada nivel de desempeño se caracteriza por el uso de materiales, equipos y herramientas en condiciones de trabajo concretas. Plantea relaciones, insumo – producto en la realización de actividades orientadas hacia el mejoramiento de la productividad. Por esta razón, el desempeño práctico – productivo define puntos mínimos de realización en función de cantidades y calidades: tiempos, movimientos y efectividad de las tareas que se vuelven atributos básicos de los componentes específicos”.⁶⁴

Cada uno de los componentes del modelo curricular, pondera en forma agregada y diferencial, conocimientos, actitudes y habilidades. El componente disciplinario “crea competencias genéricas que se estructuran con mayor peso cognoscitivo y actitudinal, y donde las habilidades se introducen como formas iniciales de operacionalización empírica. Estas competencias genéricas se transfieren al componente profesional donde comienzan a adquirir mayor precisión en los contextos y campos de acción profesional.

Las competencias particulares amplían el espacio de las habilidades y el área actitudinal que se convierte en el sentido primordial del avance cognoscitivo. Aquí, al introducir los códigos normativos e instrumentales del campo profesional, los conocimientos penetran actitudes y se comienzan a sintetizar en habilidades, las cuales se introducen como acervo necesario de situaciones a ser conocidas y asimiladas en términos teóricos y prácticos. En este sentido, las competencias particulares hacen viable el desarrollo de prácticas competentes”.⁶⁵

El componente práctico – productivo amplía significativamente las habilidades como espacio de especificación del conocimiento acumulado y

⁶⁴ Ibidem. pp. 31

⁶⁵ Ibidem. pp. 32

actitudes favorables. Esto conforma competencias específicas que dan respuesta a los estándares de desempeño fijados por los requerimientos de las áreas laborales y productivas. Realizar tareas en el manejo de materiales, herramientas, instrumentos y equipo, simular espacios de "economías de escala" y cumplir los requerimientos en el uso cuantitativo de insumos y producción de resultados con rangos de calidad aceptable, entre otros, son reflejo de las competencias específicas adquiridas.

De acuerdo con lo anterior, las competencias generales, particulares y específicas construyen una secuencia integrada de propiedades y atributos. Su relación es indispensable y cada nivel de competencia se deriva de otra y es casi su resultado necesario. Así, desempeñar adecuadamente una tarea como resultado de las competencias específicas adquiridas, ocurre de manera consistente y por efecto de la apropiación de competencias profesionales y disciplinarias.

En última instancia se trata de situaciones concretas en las que las competencias se expresan en diferentes sentidos de la práctica, a saber: habilidad técnico – instrumental y operativa en el desempeño de tareas con sentido y pertinencia en los rangos de variabilidad de la práctica profesional debido a la capacidad crítica, reflexiva e intuitiva por las competencias genéricas.

MODELO DE INCOMPETENCIA

“Este modelo indica que para cada puesto se requiere de un trabajador adecuado, ya que cada puesto contiene un perfil particular de funciones, especialidades y retos. El puesto debe ser cubierto por una persona con un perfil específico de habilidades, capacidades y predisposición para cumplir satisfactoriamente con las expectativas”.⁶⁶ No solamente se deben cumplir las demandas del presente, sino también contemplar la visión a futuro o de largo plazo.

⁶⁶ Ibidem. pp. 35

Es evidente que en cada país los tiempos difíciles van en aumento, en relación a una mayor competencia, por lo que también aumenta la demanda de personas con mayor preparación. Es así como se hace obligatorio que la persona o el individuo trabajador sea sensible a esta situación, para hacer lo que sea necesario con el fin de mantenerse dentro del cada vez más exclusivo grupo de los buenos.

Aquí cabe mencionar que “el término de individuo – trabajador se refiere a la persona que ocupa desde el más modesto puesto obrero hasta el director de una empresa o institución. Sin excepción en todos ellos aplican los conceptos del individuo competente, así como los valores intrínsecos de la persona, actitudes, capacidad intelectual, experiencia y habilidad para desempeñar su trabajo”.⁶⁷

En el mundo del trabajo de hoy, en un entorno de alta competitividad, el cambio es permanente, es la condición de la estabilidad, más aún, lo más significativo no lo constituyen únicamente los cambios sino, especialmente, la rapidez con que éstos se producen y, asociado a ello, la dificultad de predecir el futuro.

A los clásicos factores de competitividad, se han agregado hoy las Competencias, cuya gestión nos permite movilizar saberes, combinar conocimientos y experiencia, innovar, compartir, efectuar cambios, reaccionar en el momento oportuno, etc.

Por ello, la manera de cómo los sistemas formativos están abordando la competencia laboral es diferente entre países y depende, en buena medida, de la evolución que ha tenido el sector educativo en cuanto a incorporar aspectos de lo que se entiende por una formación basada en competencias: la alternancia entre teoría y práctica, la evaluación a partir de criterios de desempeño en vez de conocimientos solamente, una visión integradora de las materias a enseñar, una manera flexible de escalar y navegar entre los diferentes subsistemas y tipos de

⁶⁷ Ibidem. pp. 36

formación, ritmos individualizados de avance y modalidades de formación a lo largo de la vida laboral, entre otros.

El concepto de competencias no solamente abarca las capacidades anotadas y requeridas para el desempeño de un cargo; si no también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, etc. Podemos resumir a las competencias laborales como "las capacidades que debe poseer todo colaborador para desempeñarse eficiente y productivamente".

Las competencias laborales que son definidas como el conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para desempeñar una función productiva, con calidad, en un ambiente de trabajo, son la base para que los recursos humanos puedan desempeñarse como personas cada día más competentes en el desarrollo de su trabajo y así ser capaz de desempeñar una función productiva de manera eficiente para lograr los resultados esperados.

La persona que es competente puede proporcionar evidencia de ello, es decir, mostrar la posesión individual de un conjunto de conocimientos y habilidades que le permiten contar con una base para el desempeño eficaz de una función productiva, que es el conjunto de actividades que se realizan para la generación de un bien o servicio.

Una fuerza de trabajo calificado permitirá, por una parte, que las empresas aumenten su productividad y competitividad y, por otra, que los trabajadores amplíen sus posibilidades de incorporación y permanencia en el mercado laboral, además de progresar y desarrollarse profesionalmente.

Por otra parte, la toma de conciencia en cuanto al valor del activo intelectual centrado en los individuos impone nuevas prácticas donde (entre otras cosas), la persona debe asumir la responsabilidad por el incremento de su propio capital. Una última consideración tiene que ver con el hecho de que el aprendizaje debe ser permanente y continuo, por lo que el ciclo que se propone aquí debe ser considerado como una herramienta que se incorpore a la gestión cotidiana.

CAPITULO III DETECCIÓN DE NECESIDADES DE EDUCACIÓN CONTINUA

En este apartado, se hablará en forma más explícita de la metodología empleada en la investigación de campo.

Objetivo del estudio.

El establecimiento de los objetivos es parte fundamental en cualquier estudio, ya que "son los puntos de referencia o señalamientos que guían el desarrollo de una investigación y a cuyo logro se dirigen todos los esfuerzos".⁶⁸

Por tal motivo, el objetivo general de este estudio es:

- Lograr una comunicación efectiva entre los egresados (específicamente de la licenciatura en Administración Educativa) y la UPN para mantenerlos informados sobre los cursos de actualización y educación continua para su actualización y desarrollo permanente y el incremento de su competitividad.

Los objetivos específicos que permitirán el logro de los objetivos generales son:

- Determinar la competitividad del egresado.
- Detectar necesidades adicionales de actualización y desarrollo del egresado.
- Conocer la opinión del egresado y del estudiante de 8vo semestre sobre la preparación académica en la UPN.

Delimitación y ubicación del problema y del campo de investigación.

⁶⁸ Quiroz, G. V. y Fournier, L. G. Guía para realizar investigaciones. Edit. Plaza y Valdés. 1984. pp. 32.

Difícilmente un fenómeno social podría estudiarse en todo el ámbito en que se presente, por lo que se debe señalar el área que comprenderá la investigación.

Este estudio se limitó a los egresados que fue posible contactar, de las generaciones 92 a 2000 y a los alumnos de 8vo semestre del turno matutino y vespertino de la licenciatura en Administración Educativa.

Cabe señalar que no existe una estadística de número de egresados por generación de la licenciatura (no me fue proporcionada en Servicios Escolares, por eso deduje que no existe), por lo tanto la muestra se determinó de una población que fuera representativa en relación a mi generación.

Clasificación de las variables:

A través de la definición de las variables se persigue identificar los indicadores con los que se puede instrumentar el estudio e ir analizando los posibles cruces de indicadores.

"Las variables pueden clasificarse en independientes y dependientes. Por variable independiente debe entenderse el elemento que explica, condiciona o determina la presencia de otro. Variable dependiente puede definirse como el elemento explicado o que está en función de otro".⁶⁹

La variable dependiente de este estudio es la competitividad y las variables independientes que se evalúan son:

- Datos generales
- Datos académicos
- Datos ocupacionales
- Opinión del alumno y egresado sobre la institución que lo formó

⁶⁹ Ibidem. pp. 34.

Determinación de la hipótesis.

"Una hipótesis es una proposición respecto a algunos elementos empíricos y otros conceptuales y sus relaciones mutuas, que emerge más allá de los hechos y las experiencias conocidas con el propósito de llegar a una mayor comprensión de los mismos".⁷⁰

Se hace necesario confrontar las hipótesis con datos objetivos, lo cual constituye, precisamente, la meta de cualquier investigación, de manera que a través de los resultados de la misma, puedan confirmarse, modificarse o rechazarse.

Se formularon las siguientes hipótesis:

- Serán más competitivos los licenciados en Administración Educativa que se actualicen de una manera continua y orientada a fortalecer los conocimientos y habilidades.
- La ausencia de identificación del campo laboral provoca un desconocimiento de sus alcances y perspectivas profesionales.

Diseño de la muestra.

"La muestra se define como una parte de la población que contiene teóricamente las mismas características que se desean estudiar en aquellas".⁷¹

Para determinar la muestra se emplea un método sistemático, su utilización se justifica por la comodidad y la economía, pero tiene el inconveniente de que los resultados de la muestra no puedan generalizarse para toda la población.

⁷⁰ Ibidem. pp. 41.

⁷¹ Ibidem. pp. 47.

La muestra se conforma de 60 alumnos y 50 egresados, siendo un total de 110 encuestados.

Técnicas e instrumentos para recopilar la información.

La técnica y el diseño de los instrumentos permite recolectar información válida y confiable para probar las hipótesis, y obtener un conocimiento objetivo y completo del fenómeno que se investiga.

Se utilizará como instrumento dirigido a los egresados y a los estudiantes de 8vo semestre, un cuestionario con 23 y 16 preguntas respectivamente, con preguntas de opción múltiple y se dividió en las siguientes secciones:

1. Datos generales
2. Datos académicos
3. Datos ocupacionales
4. Opinión del alumno y del egresado sobre la institución que lo formó
5. Detección de necesidades de educación continua

Procesamiento de la información

Cuando se termine la etapa del trabajo de campo, los cuestionarios serán preparados para la etapa del procesamiento de información.

Tabulación.

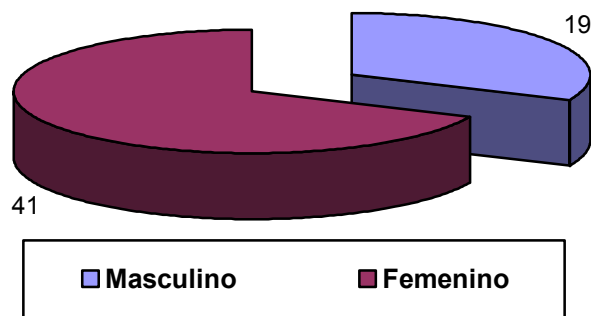
El procedimiento empleado consiste en utilizar hojas para tabular, mismas en las que se concentra la información. Y finalmente se graficarán los resultados.

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE EDUCACIÓN CONTINUA

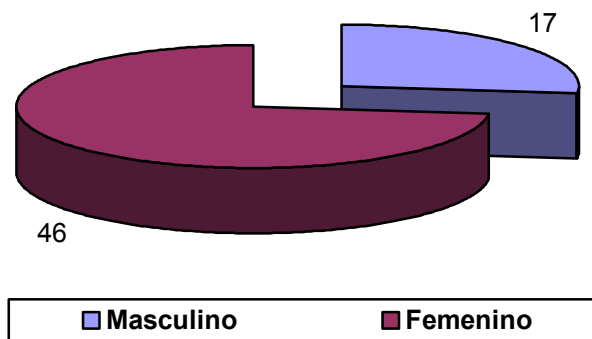
Egresados:	50	Muestra: 110	
Estudiantes:	60		

Variable	Estudiantes	%	Egresados	%
Sexo				
Masculino	19	31.7	17	34
Femenino	41	68.3	46	46
total	60	100	50	100

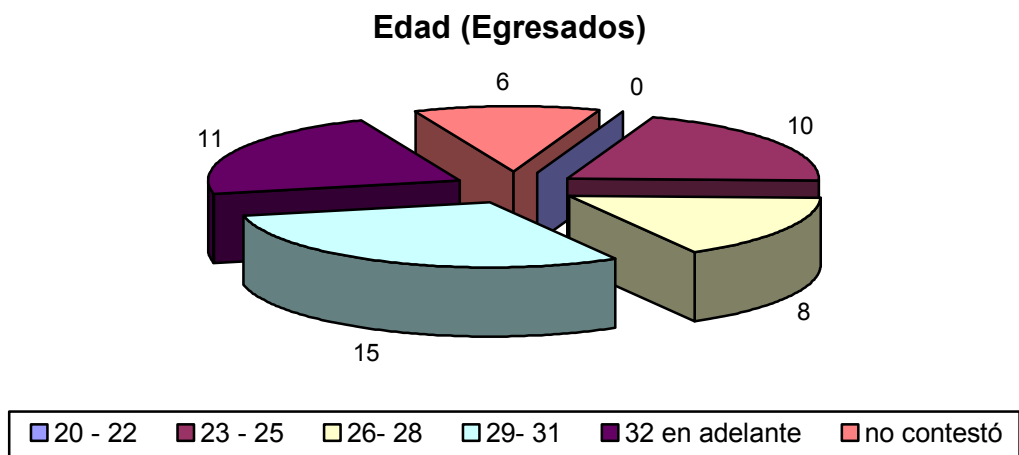
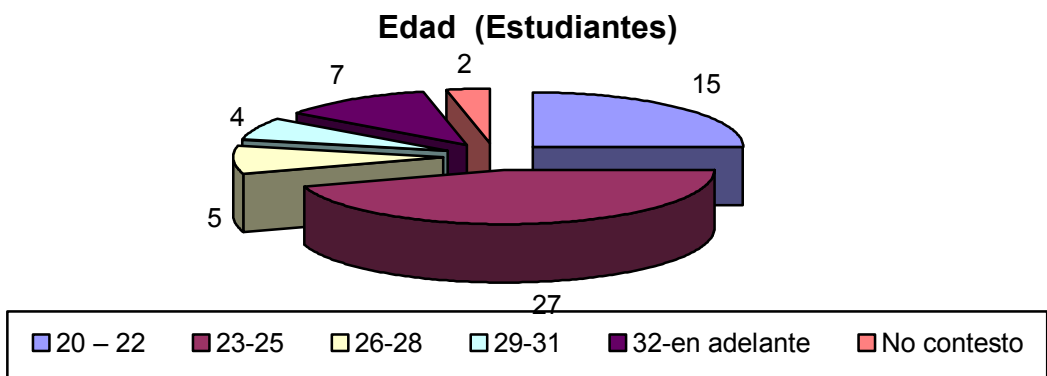
Sexo (Estudiantes)



Sexo (Egresados)

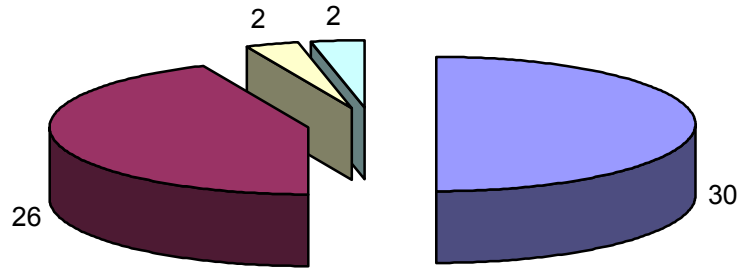


Variable	Egresados	%	Estudiantes	%
Edad				
20 – 22	0	0	15	25
23 – 25	10	20	27	45
26 – 28	8	16	5	8.3
29 – 31	15	30	4	6.7
32 – en adelante	11	22	7	11.7
no contestó	6	12	2	3.3
total	50	100	60	100

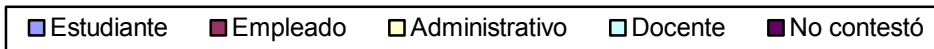
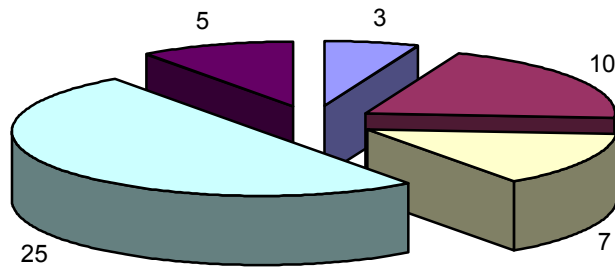


Variable Ocupación	Estudiantes	%	Egresados	%
Estudiante	30	50	3	6
Empleado	26	43.3	10	20
Administrativo	2	3.3	7	14
Docente	0	0	25	50
No contestó	2	3.3	5	10
Total	60	100	50	100

Ocupación de Estudiantes

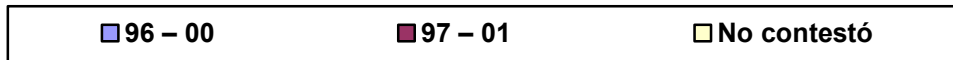
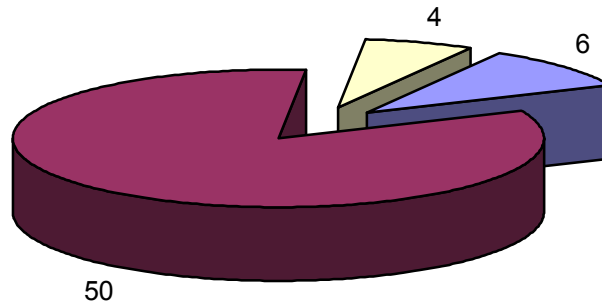


Ocupación de Egresados

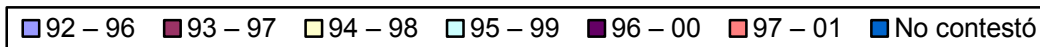
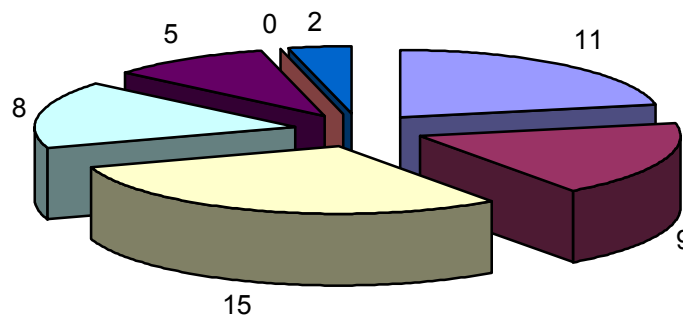


Variable Generación	Estudiantes	%	Egresados	%
92 – 96	0	0	11	22
93 – 97	0	0	9	18
94 – 98	0	0	15	30
95 – 99	0	0	8	16
96 – 00	6	10	5	10
97 – 01	50	83.3	0	0
No contestó	4	6.7	2	4
Total	60	100	50	100

Generación (Estudiantes)



Generación (Egresados)



El análisis de esta encuesta es de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los egresados y alumnos de octavo semestre de la Lic. en Administración Educativa.

En la perspectiva de aportar elementos para la Educación Continua en la Universidad, se presentan los resultados obtenidos.

Datos generales

De los 60 alumnos encuestados, el sexo masculino representa el 31.7% y el femenino 68.3%, siendo la diferencia de 36.6%, por lo que prácticamente las mujeres son el doble de los hombres.

En cuanto a los egresados, el sexo masculino representa el 34% y el femenino el 46%.

Por otro lado, la edad que tienen los alumnos oscila entre los 21 y 41 años, sin embargo los porcentajes mayores se encuentran entre la edad de 23 a 25 años. Un 45 % se encuentran dentro de este margen.

La edad de los egresados se encuentra entre los 23 y 39 años, los mayores porcentajes se obtuvieron en la edad de 23 – 31, un 66% se encuentran dentro de ese margen.

En cuanto a ocupación los alumnos se desempeñan fundamentalmente como empleados 43.3%. Pero la mayoría es estudiante con 50 %. Tan solo el 3.3% es administrativo.

En ocupación, los egresados se desempeñan fundamentalmente como docentes (50%). El 20% es empleado y el 14% administrativo.

El 83.3% de los encuestados son de la generación 1997 – 2001, mientras que el 10% son de la generación 1996 – 2000; el 6.7 no contestó, pero es seguro que no son de generaciones muy atrasadas.

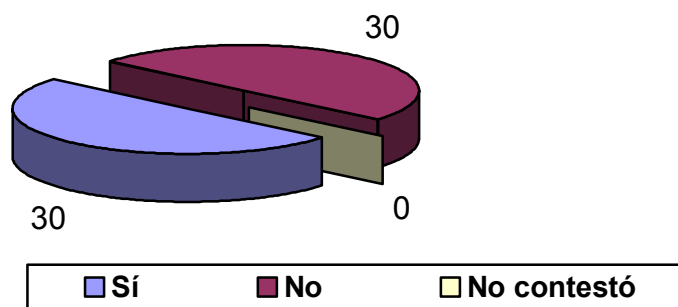
Los egresados encuestados, fueron de cinco generaciones anteriores, y se obtuvieron los siguientes datos: el 22% es de la generación 92 – 96, 18% de la 93 – 97, 30% 94 – 98, 8% 95 – 99 y 10% 96-00. Tan solo el 4% no contestó.

RESULTADOS DE ENCUESTA PARA ESTUDIANTES.

1. Estás trabajando actualmente

Trabaja	# de estudiantes	%
Sí	30	50
No	30	50
No contestó	0	0
Total	60	100

Situación Laboral

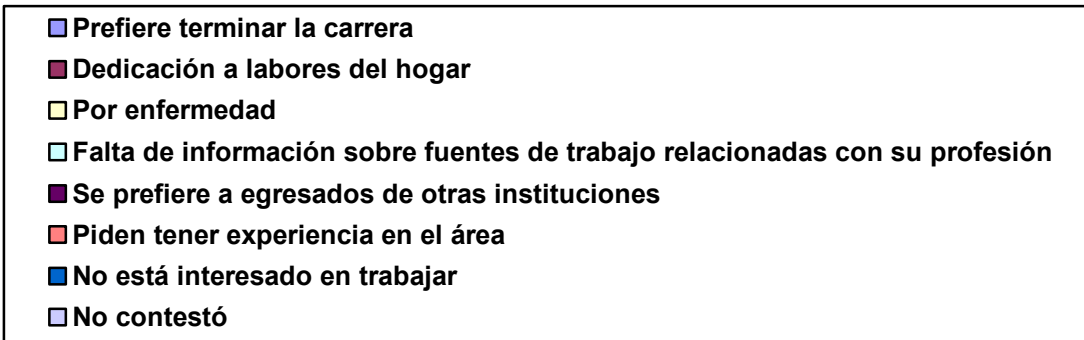
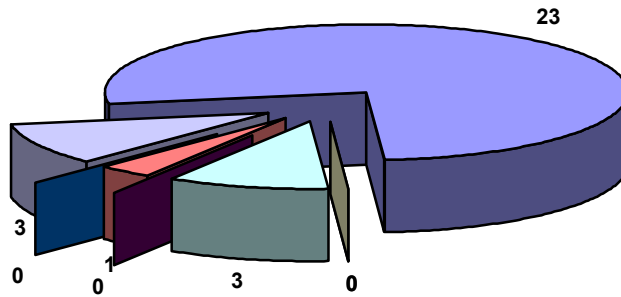


En cuanto a la situación laboral, del total de los encuestados, el 50% se encuentra laborando, por lo que la mitad de los que están cursando la licenciatura trabajan al mismo tiempo que estudian.

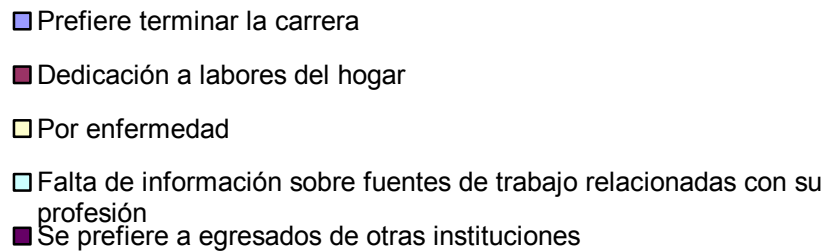
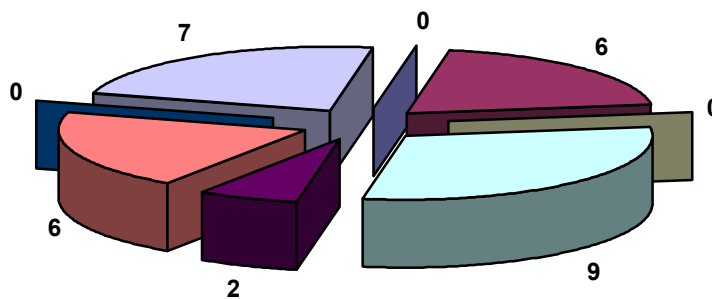
2. Principales causas por las que no trabaja.

Causas	1ra	%	2da	%	3ra	%
Prefiere terminar la carrera	23	76.7	0	0	1	3.3
Dedicación a labores del hogar	0	0	6	20	2	6.7
Por enfermedad	0	0	0	0	0	0
Falta de información sobre fuentes de trabajo relacionadas con su profesión	3	10	9	30	5	16.6
Se prefiere a egresados de otras instituciones	0	0	2	6.7	2	6.7
Piden tener experiencia en el área	1	3.3	6	20	11	36.6
No está interesado en trabajar	0	0	0	0	7	23.3
No contestó	3	10	7	23.3	2	6.7
Total	30	100	30	100	30	100

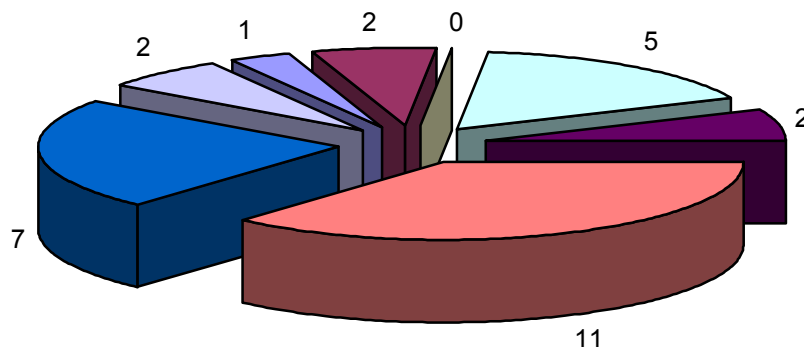
Causas por las que no trabaja (primera opción)



Causas por las que no trabaja (segunda opción)



Causas por las que no trabaja (tercera opción)

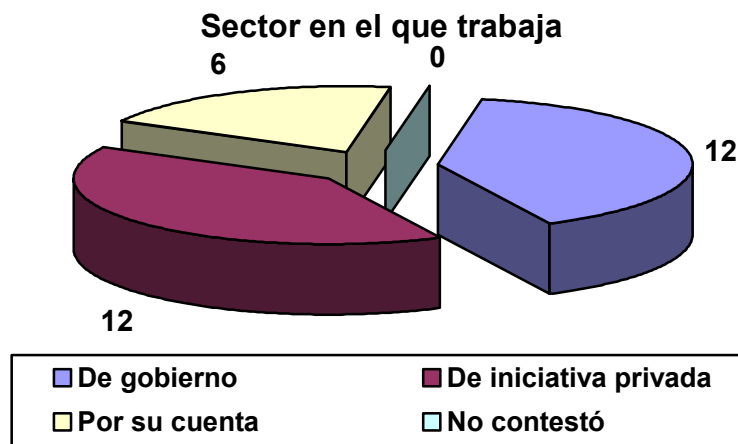


■ Prefiere terminar la carrera
■ Dedicación a labores del hogar
■ Por enfermedad
■ Falta de información sobre fuentes de trabajo relacionadas con su profesión
■ Se prefiere a egresados de otras instituciones
■ Piden tener experiencia en el área
■ No está interesado en trabajar
■ No contestó

Así, el 50% que no trabaja, mencionó como las tres principales causas por las que no lo hace: en primer lugar se señaló que prefieren terminar la carrera: 76.7%; enseguida, se pide tener experiencia en el área: 36.6% y finalmente, la falta de información sobre fuentes de trabajo relacionadas con su profesión: 30%, lo que indica una falta de identidad en relación con el desempeño profesional del administrador educativo.

3. Sector en el que trabaja

Sector	# de estudiantes	%
De gobierno	12	40
De iniciativa privada	12	40
Por su cuenta	6	20
No contestó	0	0
Total	30	100

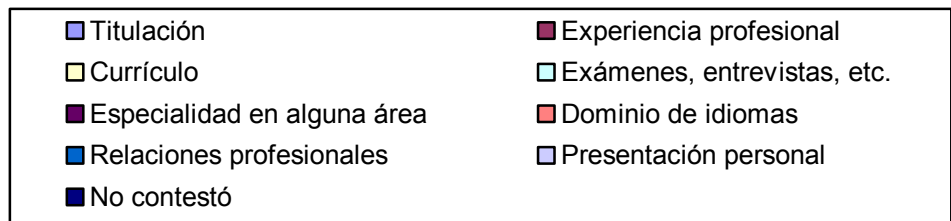
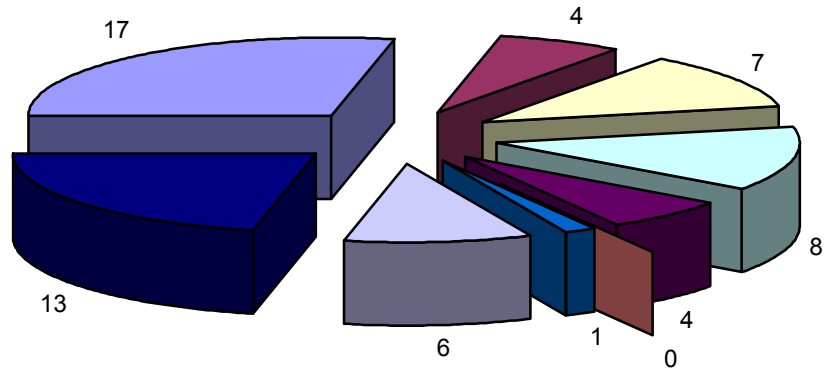


Los alumnos encuestados y que están laborando, se encuentran en el sector privado: 40% y en el sector público el mismo porcentaje, lo que quiere decir que las oportunidades de trabajo son iguales en los dos casos. Sin embargo, un porcentaje elevado trabaja por su cuenta: 20%.

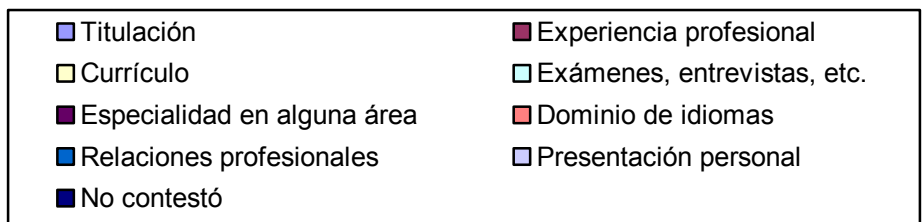
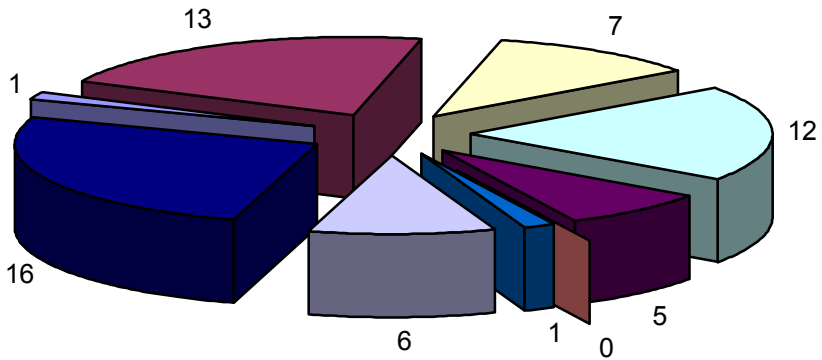
4. Requisitos más importantes para obtener un empleo.

Requisitos	1ra	%	2da	%	3ra	%
Titulación	17	28.3	1	1.7	0	0
Experiencia profesional	4	6.7	13	21.6	4	6.7
Currículo	7	11.6	7	11.6	3	5
Exámenes, entrevistas, etc.	8	13.3	12	20	5	8.3
Especialidad en alguna área	4	6.7	5	8.3	12	20
Dominio de idiomas	0	0	0	0	5	8.3
Relaciones profesionales	1	1.7	1	1.7	3	5
Presentación personal	6	10	6	10	9	15
No contestó	13	21.6	16	26.6	19	31.6
Total	60	100	60	100	60	100

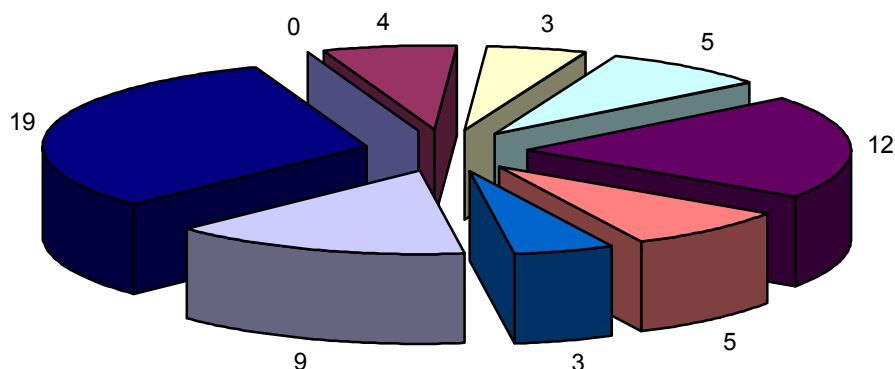
**Requisitos más importantes para obtener empleo
(primera opción)**



**Requisitos más importantes para obtener empleo
(segunda opción)**



Requisitos más importantes para obtener empleo (tercera opción)



■ Titulación	■ Experiencia profesional	■ Currículo
■ Exámenes, entrevistas, etc.	■ Especialidad en alguna área	■ Dominio de idiomas
■ Relaciones profesionales	■ Presentación personal	■ No contestó

Se les cuestionó sobre los requisitos que se debían cubrir para obtener empleo, ante lo cual se señaló como primer lugar la titulación: 28.3%, seguida de exámenes, entrevistas, etc.: 13.3% y posteriormente el currículum 11.6 %.

En segundo lugar se planteó la experiencia profesional: 21.6%, seguida de exámenes, entrevistas, etc.: 20%, para finalizar con el currículum: 11.6%.

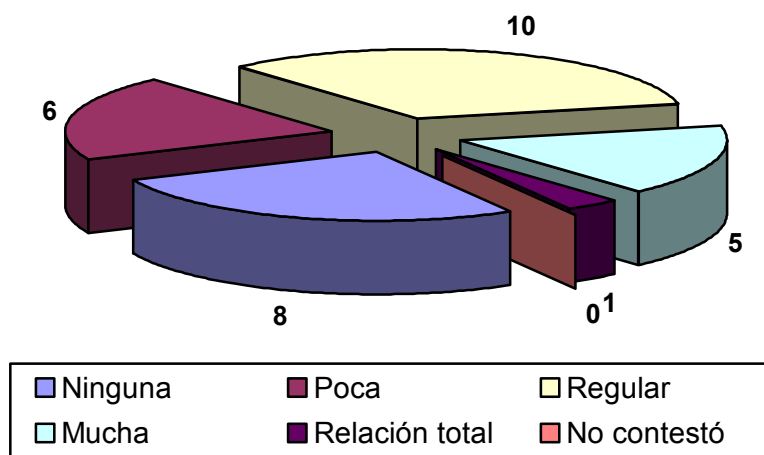
En tercer lugar aparece la especialidad en alguna área: 20%, después la presentación personal 15% y exámenes y dominio de idiomas con 8.3% respectivamente.

Cabe destacar que los porcentajes mayores se obtuvieron en los que no hubo respuesta (31.6%).

5. Relación del trabajo con la carrera

Grado de relación	# de estudiantes	%
Ninguna	8	26.7
Poca	6	20
Regular	10	33.3
Mucha	5	16.7
Relación total	1	3.3
No contestó	0	0
Total	30	100

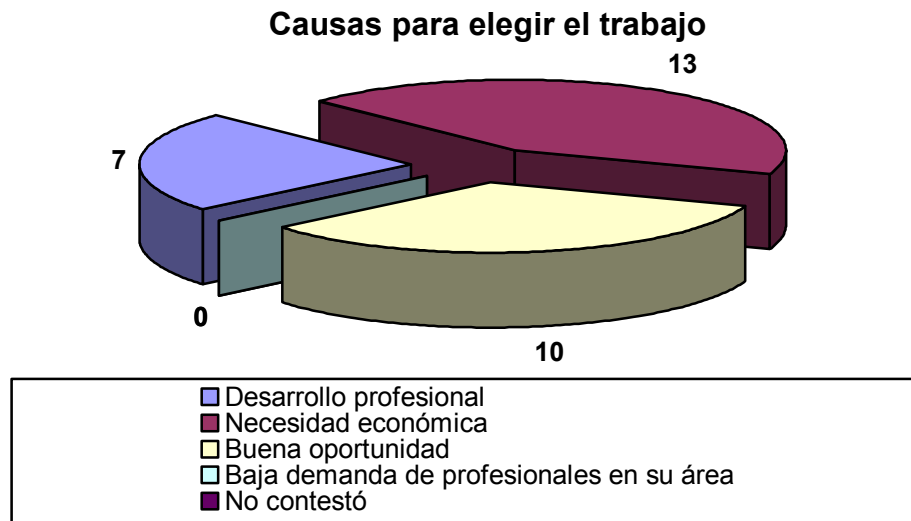
Relación del trabajo con la carrera



De acuerdo a estas respuestas, es necesario saber si existe relación entre el trabajo que desempeñan y la carrera. El 33.3% respondió que regular, el 20% respondió que poca y el 16.7% mucha, el 26.7% respondió que ninguna, es decir, que está trabajando en actividades que nada tienen que ver con la carrera que están estudiando.

6. Causas que motivaron a elegir el trabajo

Causas	# de estudiantes	%
Desarrollo profesional	7	23.3
Necesidad económica	13	43.3
Buena oportunidad	10	33.3
Baja demanda de profesionales en su área	0	0
No contestó	0	0
Total	30	100

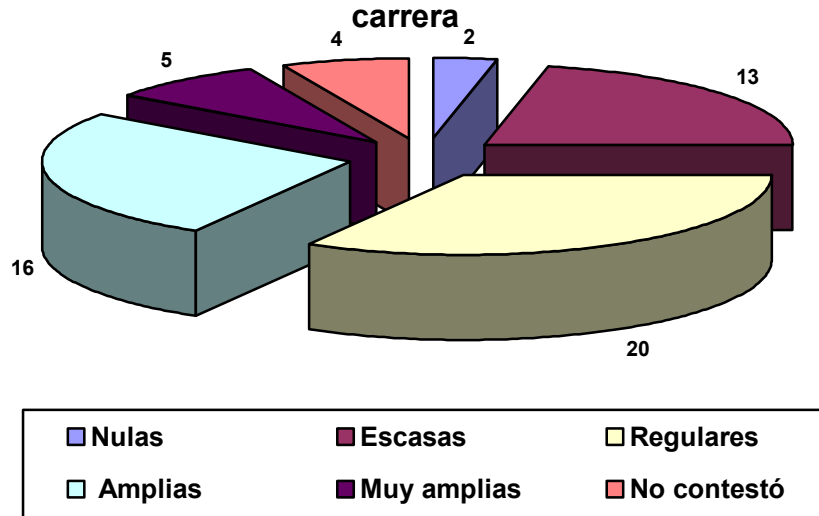


En este mismo contexto surge la necesidad de conocer las causas que lo motivaron a elegir el trabajo. Los resultados indicaron que la necesidad económica (43.3%) fue determinante, sin embargo una buena oportunidad significó 33.3% y el 23.3% indicó desarrollo profesional.

7. Oportunidades de trabajo para el desempeño de su carrera

Oportunidades	# de estudiantes	%
Nulas	2	3.3
Escasas	13	21.7
Regulares	20	33.3
Amplias	16	26.7
Muy amplias	5	8.3
No contestó	4	6.7
Total	60	100

Oportunidades de trabajo para el desempeño de la carrera



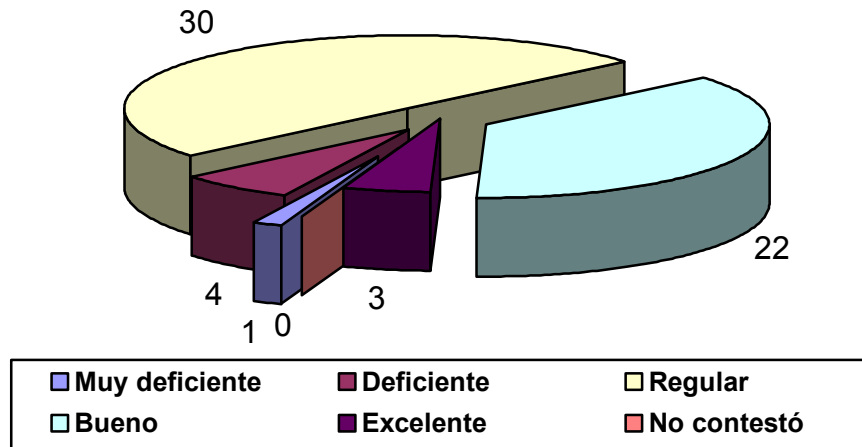
Quando se preguntó que oportunidades de empleo se tenían para la licenciatura, la respuesta fue: nulas 3.3%, escasas 21.7%, regulares 33.3%, amplias 26.7% y muy amplias 8.3%, por otra parte el 6.7% no contestó.

Opinión del alumno sobre la institución que lo formó.

8. Calificación del plan de estudios

Calificación	# de estudiantes	%
Muy deficiente	1	1.7
Deficiente	4	6.7
Regular	30	50
Bueno	22	36.6
Excelente	3	5
No contestó	0	0
Total	60	100

Calificación del Plan de Estudios

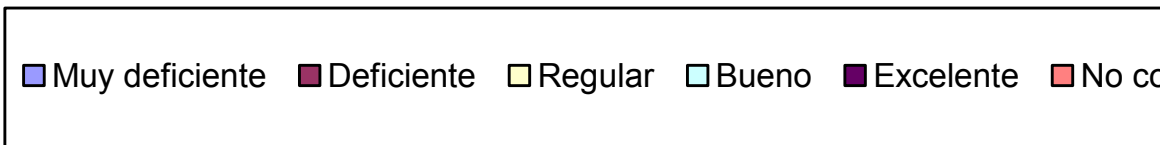
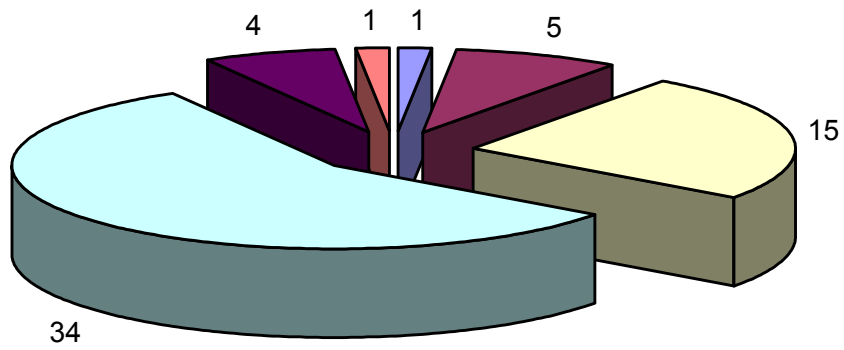


Plan de estudios. El 50% de la población encuestada consideró regular el plan de estudios cursado, mientras que el 36.6% bueno y el 5% excelente. Se puede apreciar que el 6.7% dijo que es deficiente y el 1.7% muy deficiente.

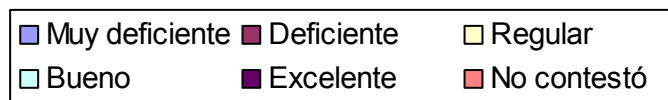
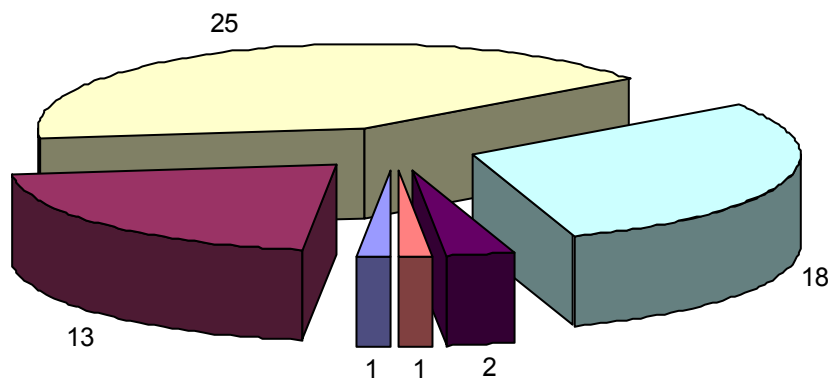
9. Calificación del profesorado

Calificación	Preparación académica	%	Responsabilidad	%
Muy deficiente	1	1.7	1	1.7
Deficiente	5	8.3	13	21.6
Regular	15	25	25	41.6
Bueno	34	56.6	18	30
Excelente	4	6.7	2	3.3
No contestó	1	1.7	1	1.7
Total	60	100	60	100

Calificación de la preparación académica profesorado



Calificación de la responsabilidad del profesorado

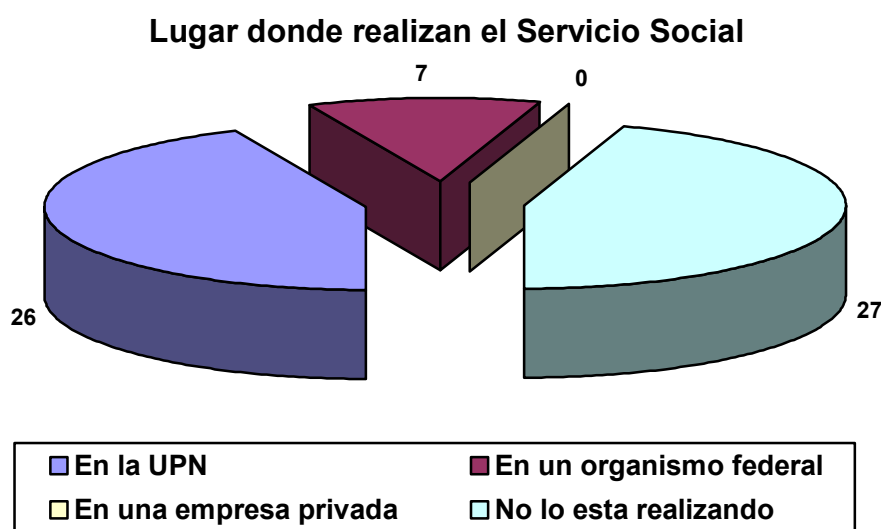


Calificación del profesorado. Con respecto a la preparación académica el 56.6% lo calificó como buena, el 25% regular y el 6.7% como excelente. Sin embargo, el 8.3% opinó que era deficiente y el 1.7 muy deficiente.

En cuanto a la **responsabilidad**, el 41.6% dijo que era regular, el 30% buena y el 3.3% excelente; mientras que el 21.6 la consideró deficiente y el 1.7% muy deficiente.

10. Realización del Servicio Social

Lugar	# de estudiantes	%
En la UPN	26	43.3
En un organismo federal	7	11.6
En una empresa privada	0	0
No lo esta realizando	27	45
Total	60	100

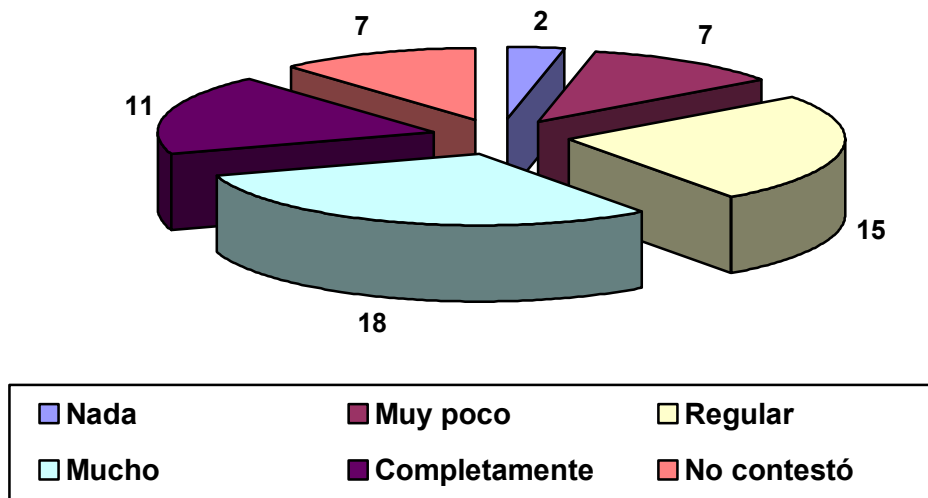


Servicio Social. El 43.3% está realizando su Servicio Social dentro de la UPN, el 11.6% en un organismo Federal y el 45% no lo está realizando.

11. Contribución del Servicio Social a su formación profesional

Grado de contribución	# de estudiantes	%
Nada	2	3.3
Muy poco	7	11.6
Regular	15	25
Mucho	18	30
Completamente	11	18.3
No contestó	7	11.6
Total	60	100

Contribución del Servicio Social en la formación profesional

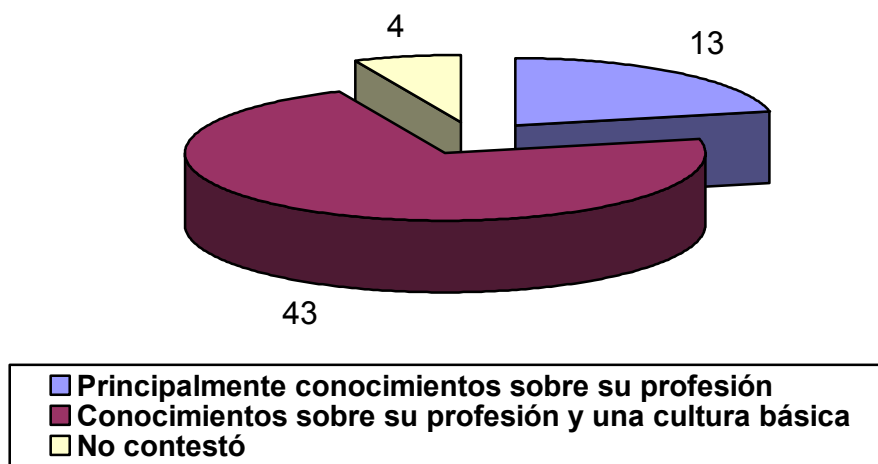


En cuanto a la contribución del Servicio Social a la formación profesional, el 30% opinó que mucho, el 18.3% completamente, el 25% dijo que regular, el 11.6% muy poco y el 3.3% dijo que nada.

12. Estancia en la institución

Le dio	# de estudiantes	%
Principalmente conocimientos sobre su profesión	13	21.7
Conocimientos sobre su profesión y una cultura básica	43	71.6
No contestó	4	6.6
Total	60	100

Lo que le dió su estancia en la institución

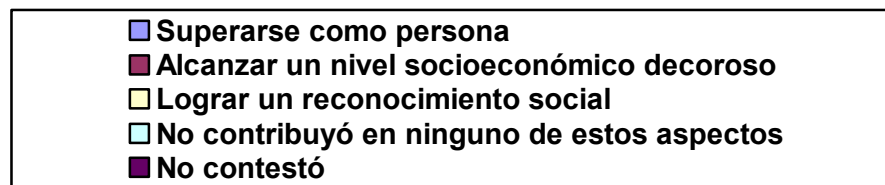
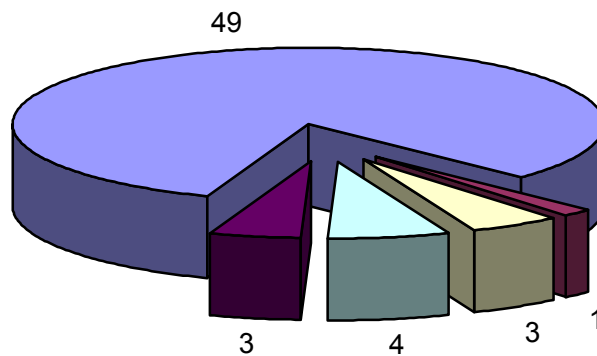


Los encuestados opinaron acerca de los efectos de la institución en el alumno. El 21.7% contestó que su estancia en la institución le dio principalmente conocimientos sobre su profesión, mientras que el 71.6% dijo que los conocimientos sobre su profesión y una cultura básica.

13. Paso por la institución

Contribución	# de estudiantes	%
Superarse como persona	49	81.6
Alcanzar un nivel socioeconómico decoroso	1	1.7
Lograr un reconocimiento social	3	5
No contribuyó en ninguno de estos aspectos	4	6.6
No contestó	3	5
Total	60	100

El paso por la institución contribuyó a:

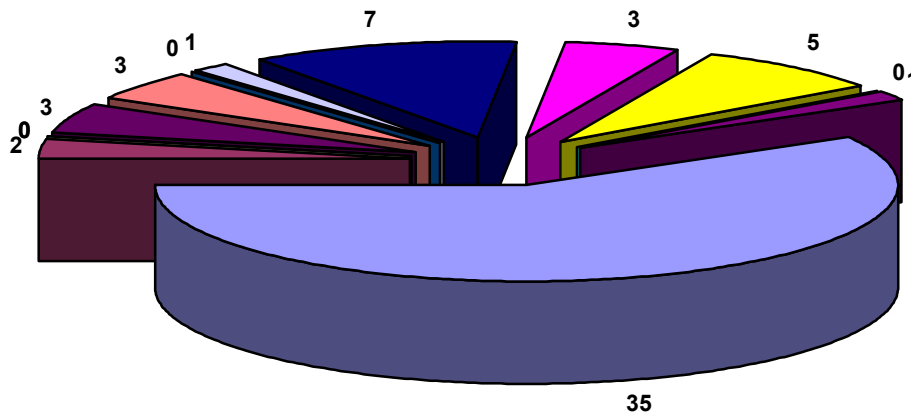


Al ser cuestionados sobre en que contribuyó su paso por la institución, el 81.6% dijo que a superarse como persona, el 1.7% a alcanzar un nivel socioeconómico decoroso, el 5% a lograr un reconocimiento social y el 6.6% dijo que no contribuyó en ninguno de estos aspectos.

14. Propuesta para mejorar los estudios realizados

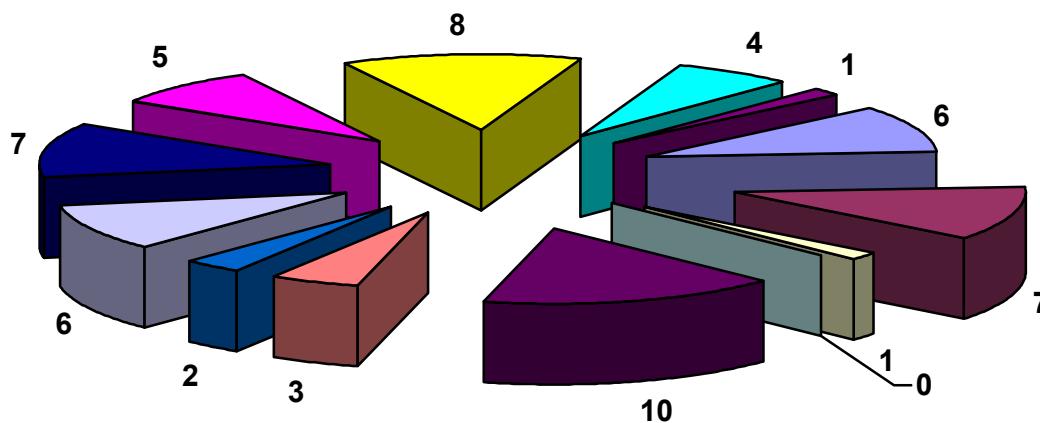
Propuesta	1ra	%	2da	%	3ra	%
Evaluar y actualizar los planes de estudio	35	58.3	6	10	5	8.3
Adecuar los cursos a las necesidades del entorno social	2	3.3	7	11.6	3	5
Que los cursos cubran los programas	0	0	1	1.7	3	5
Mejorar la relación maestro – alumno	0	0	0	0	2	3.3
Evaluar los programas permanentemente y con criterios definidos	3	5	10	16.7	6	10
Aplicar nuevos métodos de enseñanza	3	5	3	5	3	5
Incrementar material didáctico	0	0	2	3.3	1	1.7
Incrementar el acervo bibliográfico	1	1.7	6	10	4	6.6
Equilibrar relación teoría - práctica	7	11.6	7	11.6	10	16.7
Selección adecuada y capacitación de docentes	3	5	5	8.3	2	3.3
Realizar prácticas profesionales	5	8.3	8	13.3	16	26.6
Incrementar las actividades de investigación	0	0	4	6.6	4	6.6
No contestó	1	1.7	1	1.7	1	1.7
Total	60	100	60	100	60	100

**Propuesta para mejorar los estudios realizados en la carrera
(primera opción)**



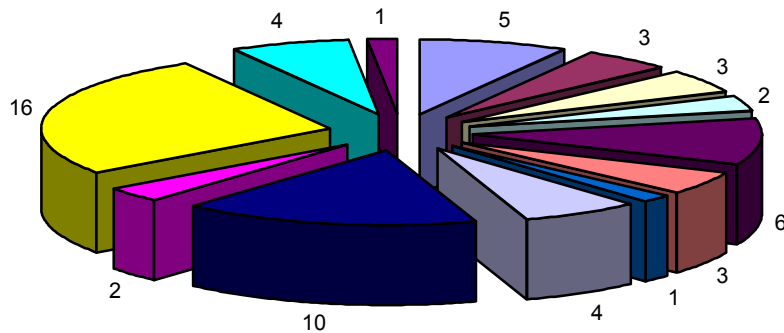
- Evaluar y actualizar los planes de estudio
- Adecuar los cursos a las necesidades del entorno social
- Que los cursos cubran los programas
- Mejorar la relación maestro – alumno
- Evaluar los programas permanentemente y con criterios definidos
- Aplicar nuevos métodos de enseñanza
- Incrementar material didáctico
- Incrementar el acervo bibliográfico
- Equilibrar relación teoría - práctica
- Selección adecuada y capacitación de docentes
- Realizar prácticas profesionales
- Incrementar las actividades de investigación
- No contestó

Propuesta para mejorar los estudios realizados en la carrera (segunda opción)



- Evaluar y actualizar los planes de estudio
- Adecuar los cursos a las necesidades del entorno social
- Que los cursos cubran los programas
- Mejorar la relación maestro – alumno
- Evaluar los programas permanentemente y con criterios definidos
- Aplicar nuevos métodos de enseñanza
- Incrementar material didáctico
- Incrementar el acervo bibliográfico
- Equilibrar relación teoría - práctica
- Selección adecuada y capacitación de docentes
- Realizar prácticas profesionales
- Incrementar las actividades de investigación
- No contestó

Propuesta para mejorar los estudios realizados en la carrera (tercera opción)



- Evaluar y actualizar los planes de estudio
- Adecuar los cursos a las necesidades del entorno social
- Que los cursos cubran los programas
- Mejorar la relación maestro – alumno
- Evaluar los programas permanentemente y con criterios definidos
- Aplicar nuevos métodos de enseñanza
- Incrementar material didáctico
- Incrementar el acervo bibliográfico
- Equilibrar relación teoría - práctica
- Selección adecuada y capacitación de docentes
- Realizar prácticas profesionales
- Incrementar las actividades de investigación
- No contestó

En cuanto a las propuestas de los egresados para mejorar los estudios realizados en la carrera, se obtuvieron los siguientes datos:

En primer lugar, el 58.3% opinó evaluar y actualizar los planes de estudio, seguida de equilibrar la relación teoría práctica (11.6%) y posteriormente realizar prácticas profesionales 8.3%.

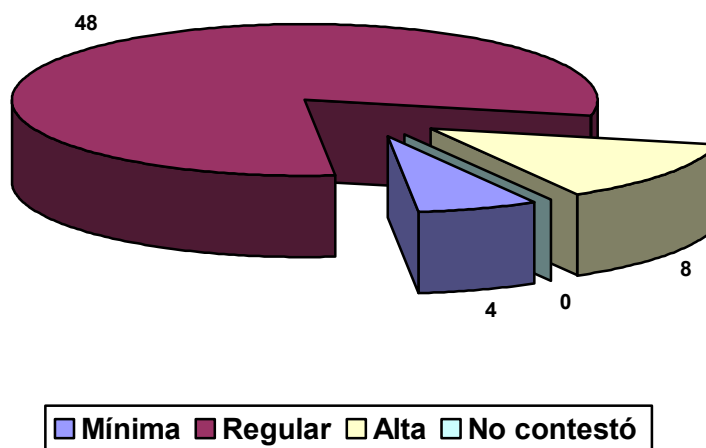
En segundo lugar se planteó evaluar los programas permanentemente y con criterios definidos 16.7%, seguida de realizar prácticas profesionales, 13.3%, para finalizar con adecuar los cursos a las necesidades del entorno social y equilibrar la relación teoría – práctica con 11.65% respectivamente.

En tercer lugar aparece realizar prácticas profesionales 26.6%, después equilibrar la relación teoría – práctica 16.7% y finalmente evaluar los programas con criterios definidos 10%.

15. Expectativas de formación profesional

Fueron cubiertas en forma:	# de estudiantes	%
Mínima	4	6.6
Regular	48	80
Alta	8	13.3
No contestó	0	0
Total	60	100

Expectativas de formación profesional

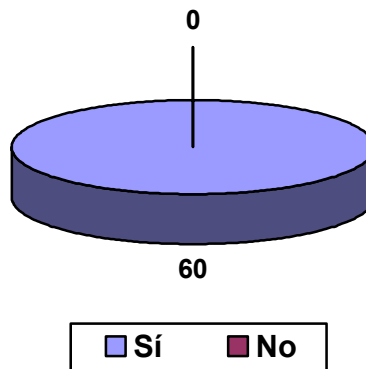


Los encuestados opinaron acerca de en qué medida fueron cubiertas las expectativas que poseían al ingresar a la carrera. El 80% respondió que había sido en forma regular, mientras que el 13.3% respondió que alta y el 6.6% dijo que en forma mínima.

16. Relación de actividades para efectos de actualización

Son necesarios:	# de estudiantes	%
Sí	60	100
No	0	0
Total	60	100

Actividades para efectos de actualización

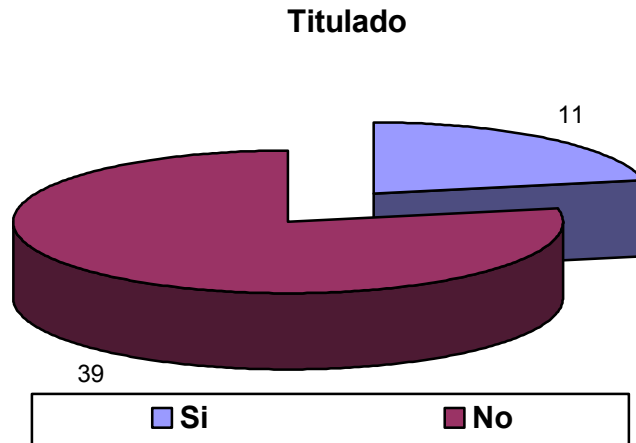


Así mismo, los alumnos se expresaron sobre la necesidad de que la institución realice actividades de Educación Continua que le permitan actualizarse. En este sentido, el 100% de los encuestados opinaron que son necesarios los cursos de especialización, capacitación, actualización, etc., para ello, seleccionaron diferentes áreas, la mayoría de las cuales fueron de índole administrativa, lo raro es que no se inclinan por la educación, ya que nuestra formación va enfocada a la administración de la educación.

RESULTADOS DE ENCUESTA PARA EGRESADOS.

1. Titulación

Titulado	# de egresados	%
Si	11	22
No	39	78
Total	50	100

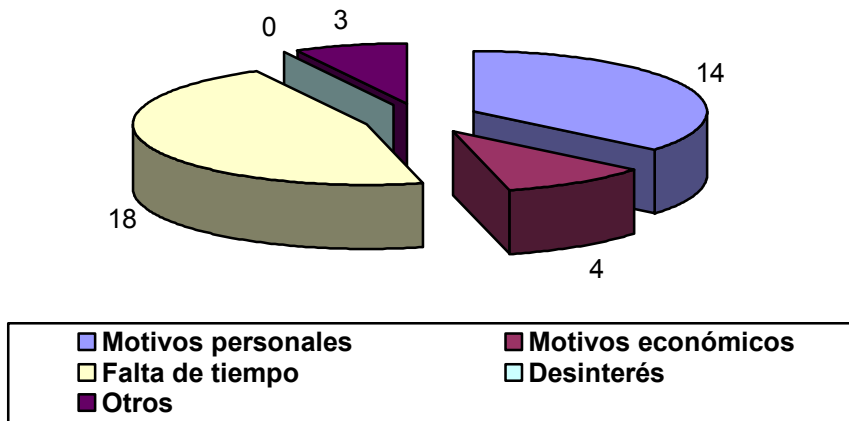


De los egresados encuestados, el 78% no es titulado, mientras que el 22% si lo es.

2. Causas de no-titulación.

Causas	# de egresados	%
Motivos personales	14	36
Motivos económicos	4	10.2
Falta de tiempo	18	46
Desinterés	0	0
Otros	3	7.8
Total	39	100

Causas de no titulación

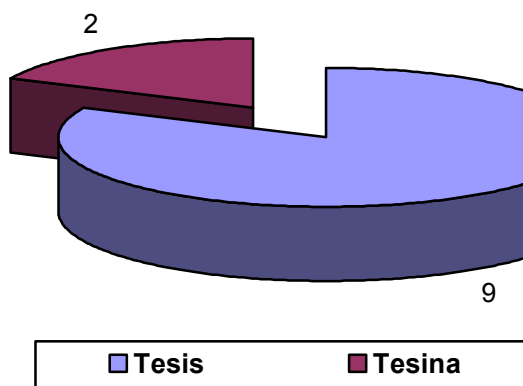


Al cuestionárseles las causas por las cuales no se han titulado, se encontró: la falta de tiempo (46%), por motivos personales (36%). Además se observó como causa de no titulación los motivos económicos 10% y otros (7.8%), en los cuales se acentúan los problemas administrativos, que es mucho papeleo, entre otras causas.

3. opción de titulación

Opción de titulación	# de egresados	%
Tesis	9	82
Tesina	2	18
Total	11	100

Opción de titulación

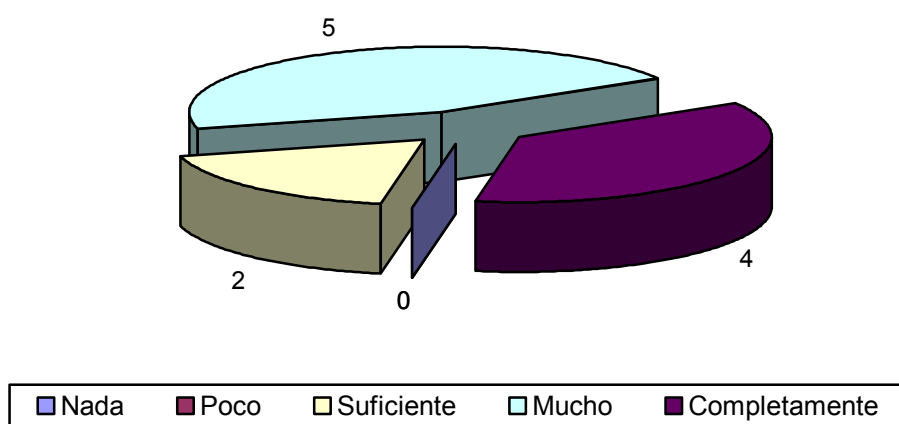


En la actualidad el procedimiento más utilizado para titularse por los egresados es la elaboración de tesis (82%), por la tesina se obtuvo un 18%.

4. Contribución del título al desarrollo profesional.

Contribución	# de egresados	%
Nada	0	0
Poco	0	0
Suficiente	2	18
Mucho	5	45
Completamente	4	36
Total	50	100

Contribución del título a la formación profesional

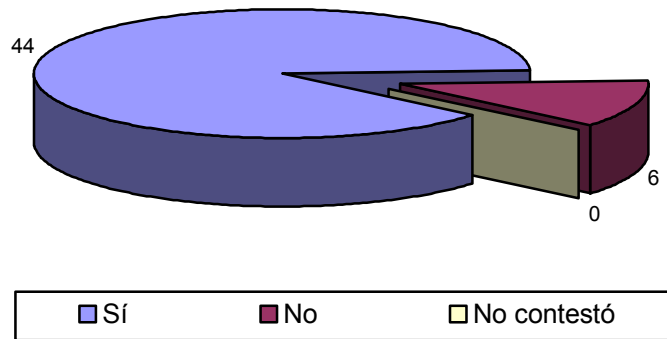


En cuanto a la contribución del título al desarrollo profesional, el 45% opinó que mucho, el 36% completamente y el 18% dijo que regular. Lo destacado es que nadie opino que contribuye poco o nada.

5. Estás trabajando actualmente

Trabaja	# de egresados	%
Sí	44	88
No	6	12
No contestó	0	0
Total	50	100

Situación Laboral

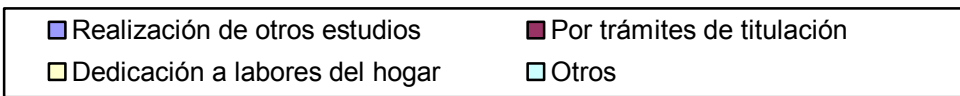
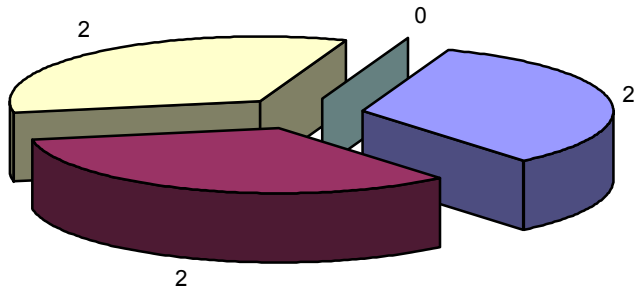


En cuanto a la situación laboral, del total de los encuestados, el 88% se encuentra laborando, mientras que solo el 12% no lo hace.

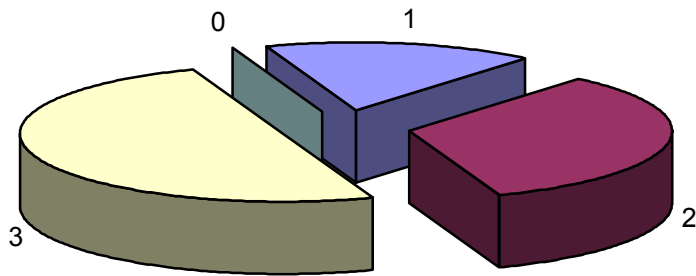
6. Principales causas por las que no trabaja.

Causas	1ra	%	2da	%	3ra	%
Realización de otros estudios	2	33.3	0	0	0	0
Por trámites de titulación	2	33.3	1	17	0	0
Dedicación a labores del hogar	2	33.3	0	0	0	0
Por enfermedad	0	0	0	0	1	17
Falta de información sobre fuentes de trabajo relacionadas con su profesión	0	0	0	0	0	0
Se prefiere a egresados de otras instituciones	0	0	0	0	1	17
Piden tener experiencia en el área	0	0	2	33.3	0	0
No está interesado en trabajar	0	0	0	0	0	0
No contestó	0	0	3	50	4	66
Total	6	100	6	100	6	100

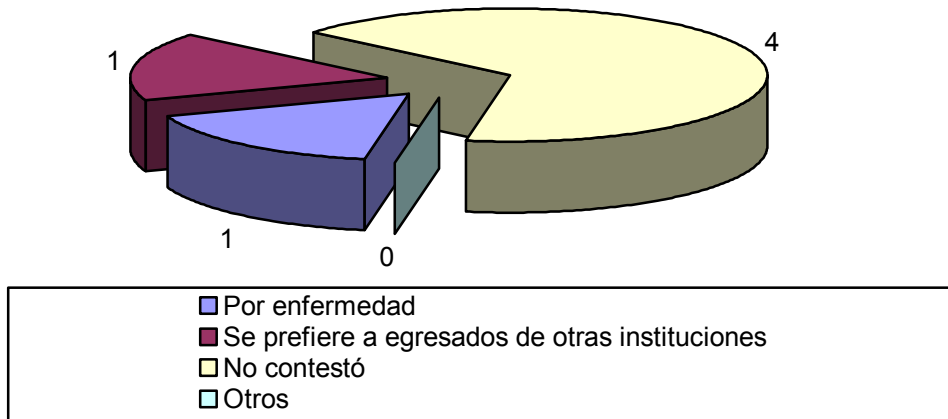
Causas por las que no trabaja (primera opción)



Causas por las que no trabaja (segunda opción)



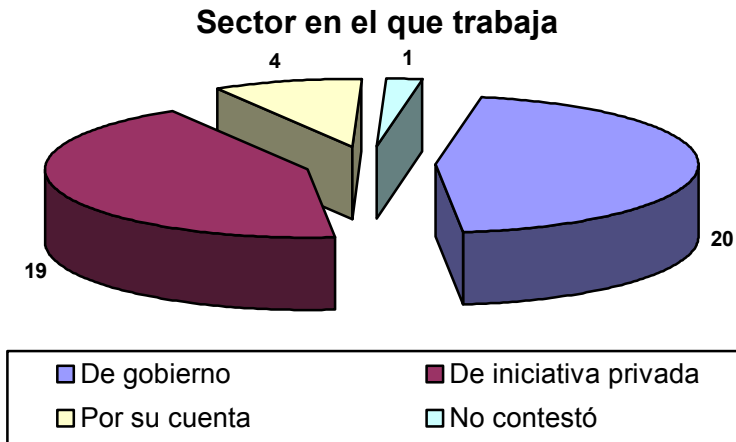
Causas por las que no trabaja (tercera opción)



Así, el 12% que no trabaja, mencionó como las tres principales causas por las que no lo hace: en primer lugar se señaló como las principales causas, realización de otros estudios, por trámites de titulación y dedicación a labores del hogar con 33.3% respectivamente. Cabe destacar que de los egresados que no trabajan todas son mujeres. Enseguida, se pide tener experiencia en el área: 33.3% y finalmente, por enfermedad y se pide tener experiencia en el área, con 17% respectivamente.

7. Sector en el que trabaja

Sector	# de egresados	%
De gobierno	20	45
De iniciativa privada	19	43
Por su cuenta	4	9
No contestó	1	2
Total	50	100

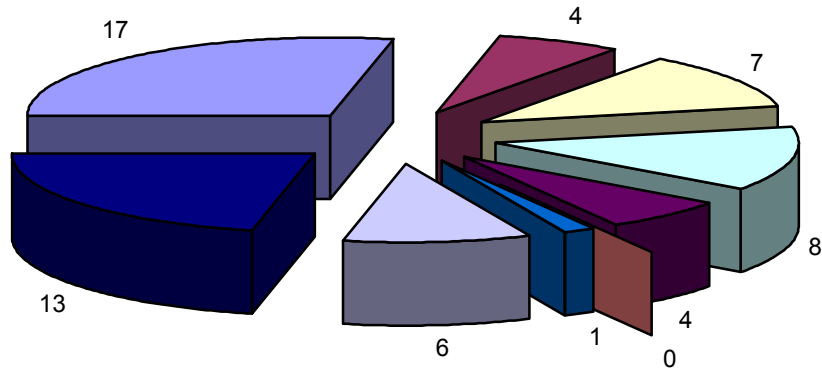


De los egresados encuestados y que están laborando, se encuentran en el sector privado: 43% y en el sector público 45%, lo que quiere decir que el administrador educativo tiene amplias posibilidades de insertarse en cualquier sector. Sólo el 4% trabaja por su cuenta.

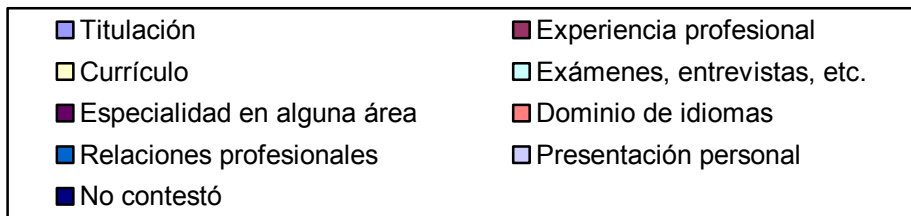
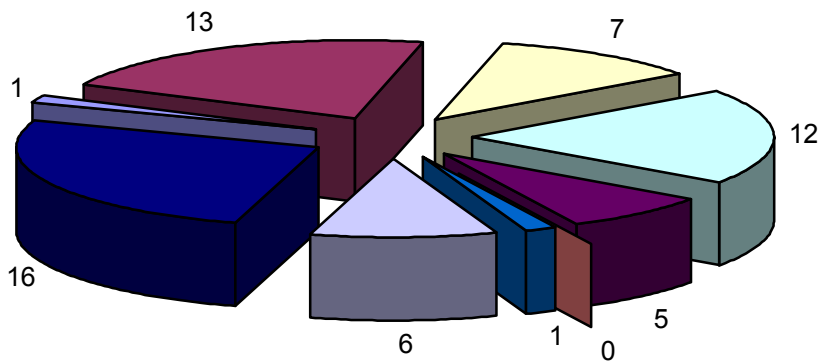
8. Requisitos más importantes para obtener un empleo.

Requisitos	1ra	%	2da	%	3ra	%
Titulación	7	16	2	4.5	2	4.5
Experiencia profesional	12	27	6	13.7	0	0
Currículum	15	34	7	16	4	9
Exámenes, entrevistas, etc.	3	7	16	36	3	7
Especialidad en alguna área	0	0	3	7	2	4.5
Dominio de idiomas	0	0	3	7	0	0
Relaciones profesionales	0	0	2	4.5	9	20
Presentación personal	4	9	1	2.2	16	36
No contestó	3	7	4	9	8	18
Total	44	100	44	100	44	100

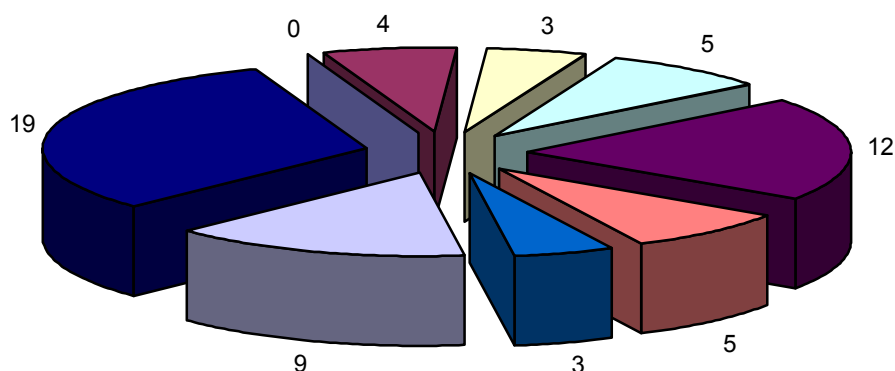
Requisitos más importantes para obtener empleo (primera opción)



Requisitos más importantes para obtener empleo (segunda opción)



Requisitos más importantes para obtener empleo (tercera opción)



■ Titulación	■ Experiencia profesional	■ Currículo
■ Exámenes, entrevistas, etc.	■ Especialidad en alguna área	■ Dominio de idiomas
■ Relaciones profesionales	■ Presentación personal	■ No contestó

Se les cuestionó sobre los requisitos que cubrieron para obtener su empleo, ante lo cual se señaló como primer lugar el currículum 34 %, seguida de la experiencia laboral: 27% y posteriormente la titulación: 16%

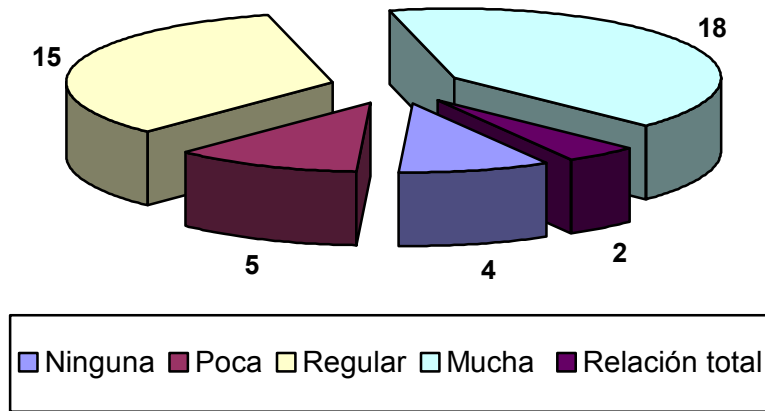
En segundo lugar se planteó exámenes, entrevistas, etc.: 36%, seguida del currículum 16%, para finalizar con la experiencia profesional: 14%.

En tercer lugar aparece la presentación personal: 36%, después las relaciones profesionales: 20% y el currículum con 9%.

9. Relación del trabajo con la carrera

Grado de relación	# de egresados	%
Ninguna	4	9
Poca	5	11.3
Regular	15	34
Mucha	18	41
Relación total	2	4.5
Total	44	100

Relación del trabajo con la carrera

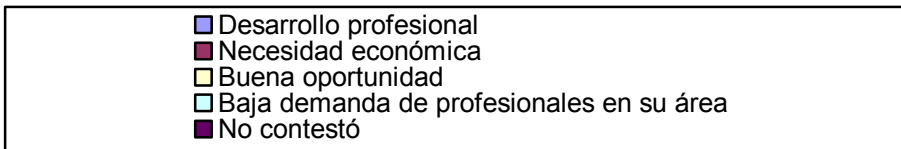
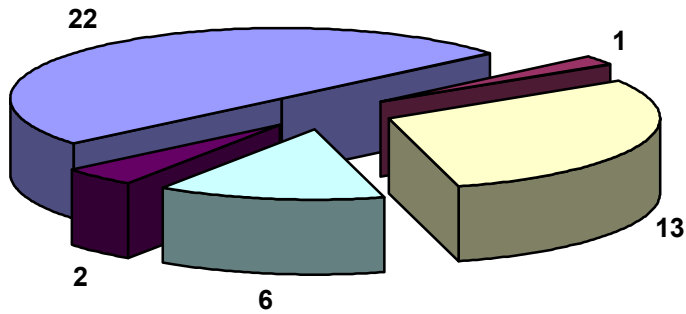


De acuerdo a estas respuestas, es necesario saber si existe relación entre el trabajo que desempeñan y la carrera. El 41% respondió que mucha, el 34% respondió que regular y el 11% que poca, el 9% respondió que ninguna.

10. Causas que motivaron a elegir el trabajo

Causas	# de egresados	%
Desarrollo profesional	22	50
Necesidad económica	1	2.2
Buena oportunidad	13	29.5
Baja demanda de profesionales en su área	6	13.6
No contestó	2	4.5
Total	44	100

Causas para elegir el trabajo

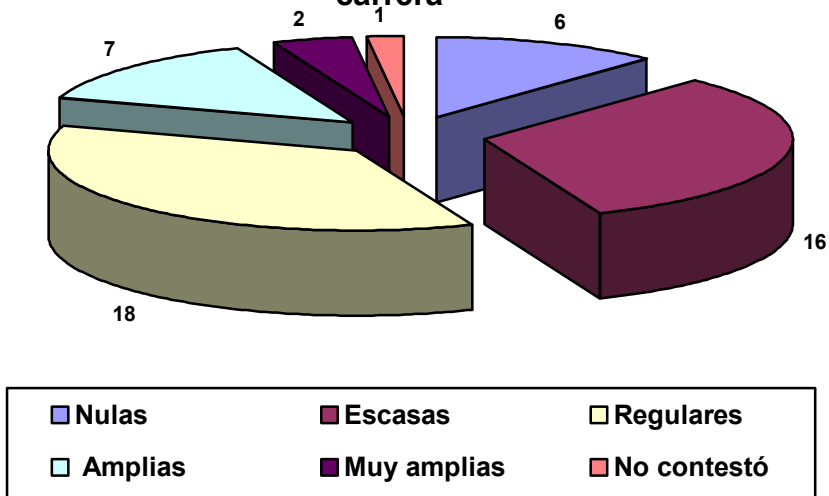


En este mismo contexto surge la necesidad de conocer las causas que lo motivaron a elegir el trabajo. Los resultados indicaron que el desarrollo profesional (50%) fue determinante, sin embargo una buena oportunidad significó 29.5%% y el 13% indicó baja demanda de profesionales en su área.

11. Oportunidades de trabajo para el desempeño de su carrera

Oportunidades	# de egresados	%
Nulas	6	12
Escasas	16	32
Regulares	18	36
Amplias	7	14
Muy amplias	2	4
No contestó	1	2
Total	50	100

Oportunidades de trabajo para el desempeño de la carrera

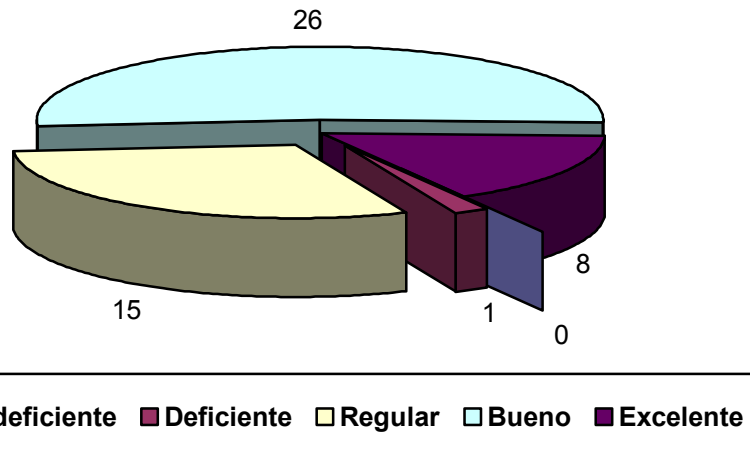


Cuando se preguntó que oportunidades de empleo se tenían para la licenciatura, la respuesta fue: nulas 12%, escasas 32%, regulares 36%, amplias 14% y muy amplias 4%, por otra parte el 2% no contestó.

12. Calificación del plan de estudios

Calificación	# de egresados	%
Muy deficiente	0	0
Deficiente	1	2
Regular	15	30
Bueno	26	52
Excelente	8	16
Total	50	100

Calificación del Plan de Estudios

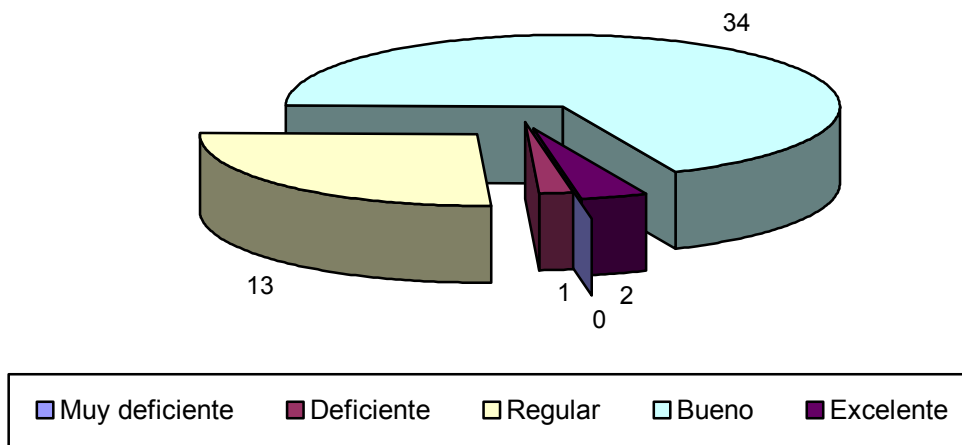


Plan de estudios. El 52% de la población encuestada consideró bueno el plan de estudios cursado, mientras que el 30% regular y el 16% excelente. Se puede apreciar que solamente el 2% dijo que es deficiente.

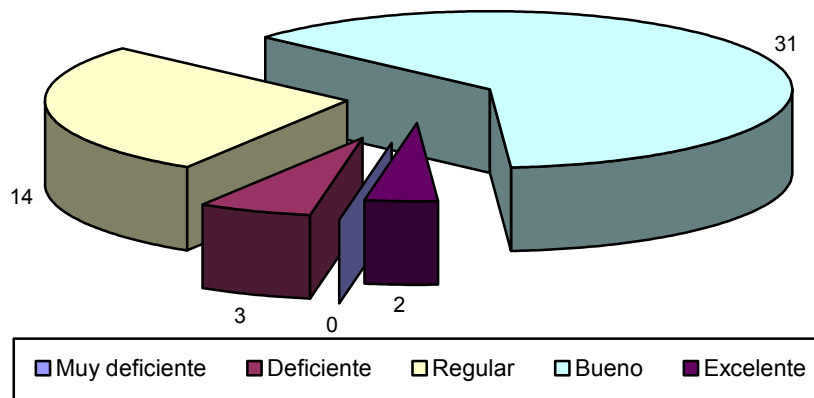
13. Calificación del profesorado

Calificación	Preparación académica	%	Responsabilidad	%
Muy deficiente	0	0	0	0
Deficiente	1	2	3	6
Regular	13	26	14	28
Bueno	34	68	31	62
Excelente	2	4	2	4
Total	50	100	50	100

Calificación de la preparación académica del profesorado



Calificación de la responsabilidad del profesorado



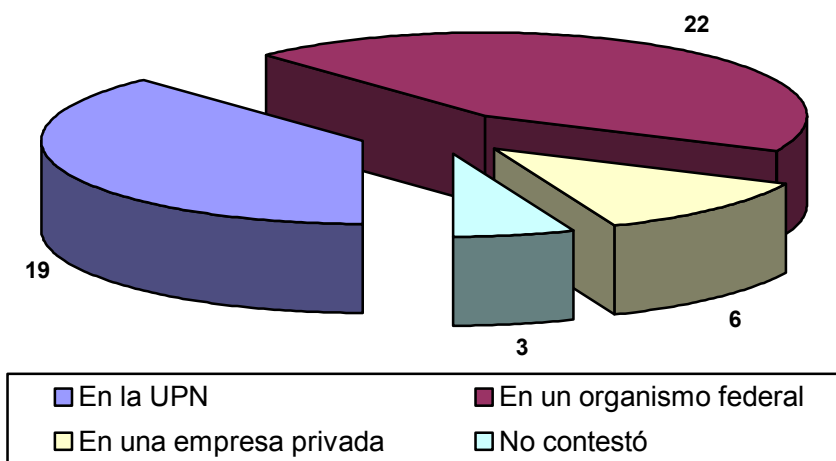
Calificación del profesorado. Con respecto a la preparación académica el 68% lo calificó como buena, el 26% regular y el 4% como excelente. Sin embargo, el 2% opinó que era deficiente.

En cuanto a la **responsabilidad**, el 28% dijo que era regular, el 62% buena y el 4% excelente; mientras que el 6% la consideró deficiente.

14. Realización del Servicio Social

Lugar	# de egresados	%
En la UPN	19	38
En un organismo federal	22	44
En una empresa privada	6	12
No contestó	3	6
Total	50	100

Lugar donde realizaron el Servicio Social

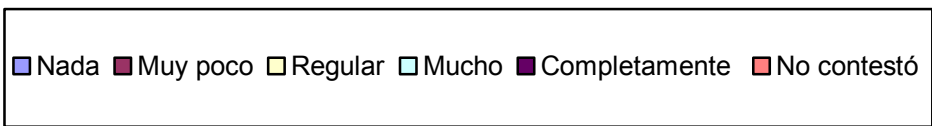
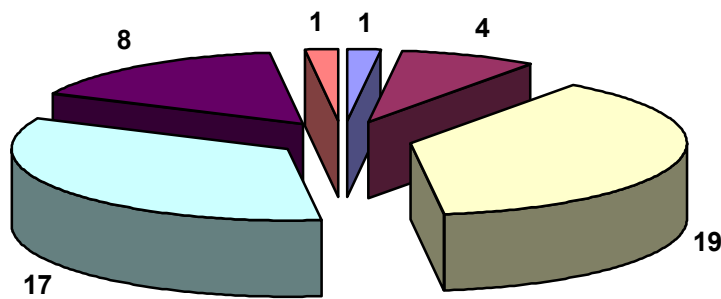


Servicio Social. El 38% está realizó su Servicio Social dentro de la UPN, el 44% en un organismo Federal y el 12% en una empresa privada y el 6% no contestó.

15. Contribución del Servicio Social a su formación profesional

Grado de contribución	# de egresados	%
Nada	1	2
Muy poco	4	8
Regular	19	38
Mucho	17	34
Completamente	8	16
No contestó	1	2
Total	50	100

Contribución del Servicio Social en la formación profesional

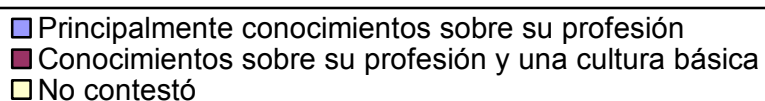
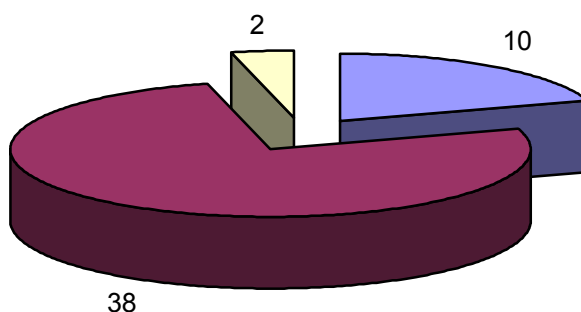


En cuanto a la contribución del Servicio Social a la formación profesional, el 34% opinó que mucho, el 16% completamente, el 38% dijo que regular, el 8% muy poco y el 2% dijo que nada.

16. Estancia en la institución

Le dio	# de egresados	%
Principalmente conocimientos sobre su profesión	10	20
Conocimientos sobre su profesión y una cultura básica	38	76
No contestó	2	4
Total	50	100

Lo que le dió su estancia en la institución

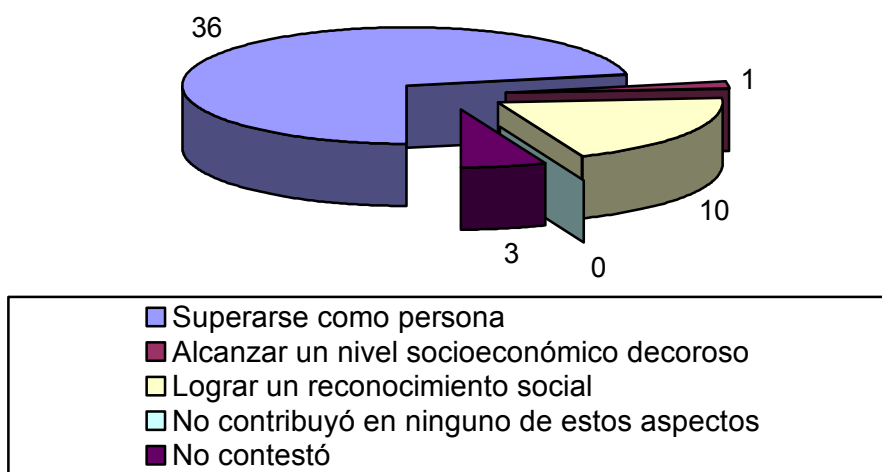


Los encuestados opinaron acerca de los efectos de la institución en el egresado. El 20% contestó que su estancia en la institución le dió principalmente conocimientos sobre su profesión, mientras que el 76% dijo que los conocimientos sobre su profesión y una cultura básica.

17. Paso por la institución

Contribución	# de egresados	%
Superarse como persona	36	72
Alcanzar un nivel socioeconómico decoroso	1	2
Lograr un reconocimiento social	10	20
No contribuyó en ninguno de estos aspectos	0	0
No contestó	3	6
Total	50	100

El paso por la institución contribuyó a:



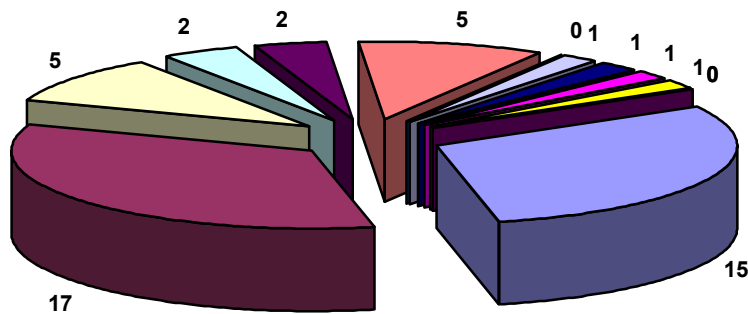
Al ser cuestionados sobre en qué contribuyó su paso por la institución, el 72% dijo que a superarse como persona, el 2% a alcanzar un nivel socioeconómico decoroso, el 20% a lograr un reconocimiento social.

18. Propuesta para mejorar los estudios realizados

Propuesta	1ra	%	2da	%	3ra	%
Evaluar y actualizar los planes de estudio	15	30	1	2	1	2
Adecuar los cursos a las necesidades del entorno social	17	34	3	6	2	4
Que los cursos cubran los programas	5	10	3	6	0	0
Mejorar la relación maestro – alumno	2	4	2	4	0	0
Evaluar los programas permanentemente y con criterios definidos	2	4	4	8	1	2
Aplicar nuevos métodos de enseñanza	5	10	6	12	6	12
Incrementar material didáctico	0	0	2	4	0	0
Incrementar el acervo bibliográfico	1	2	6	12	2	4
Equilibrar relación teoría - práctica	1	2	11	22	5	10
Selección adecuada y	1	2	7	14	4	8

capacitación de docentes						
Realizar prácticas profesionales	1	2	5	10	17	34
Incrementar las actividades de investigación	0	0	0	0	11	22
No contestó	0	0	0	0	1	2
Total	50	100	50	100	50	100

**Propuesta para mejorar los estudios realizados en la carrera
(primera opción)**



- Evaluar y actualizar los planes de estudio
- Adecuar los cursos a las necesidades del entorno social
- Que los cursos cubran los programas
- Mejorar la relación maestro - alumno
- Evaluar los programas permanentemente y con criterios definidos
- Aplicar nuevos métodos de enseñanza
- Incrementar material didáctico
- Incrementar el acervo bibliográfico
- Equilibrar relación teoría - práctica
- Selección adecuada y capacitación de docentes
- Realizar prácticas profesionales
- Incrementar las actividades de investigación
- No contestó

Propuesta para mejorar los estudios realizados en la carrera (segunda opción)



Propuesta para mejorar los estudios realizados en la carrera (tercera opción)



En cuanto a las propuestas de los egresados para mejorar los estudios realizados en la carrera, se obtuvieron los siguientes datos:

En primer lugar, el 34% opinó adecuar los cursos a las necesidades del entorno social, seguida de evaluar y actualizar los planes de estudio (30%) y posteriormente que los cursos cubran los programas y aplicar nuevos métodos de enseñanza 10% respectivamente.

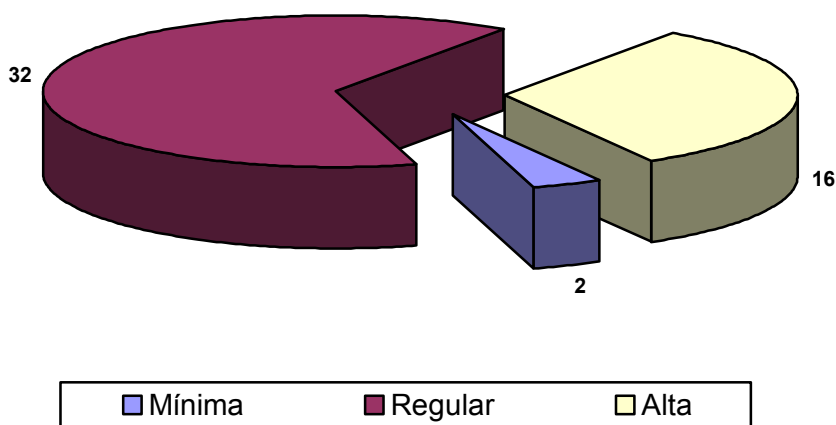
En segundo lugar se planteó equilibrar la relación teoría - práctica 22%, seguida selección adecuada y capacitación de docentes 14%, para finalizar con incrementar el acervo bibliográfico, 12%.

En tercer lugar aparece realizar prácticas profesionales 34%, después incrementar actividades de investigación 22% y finalmente aplicar nuevos métodos de enseñanza 12%.

19. Expectativas de formación profesional

Fueron cubiertas en forma:	# de egresados	%
Mínima	2	4
Regular	32	64
Alta	16	32
Total	50	100

Expectativas de formación profesional



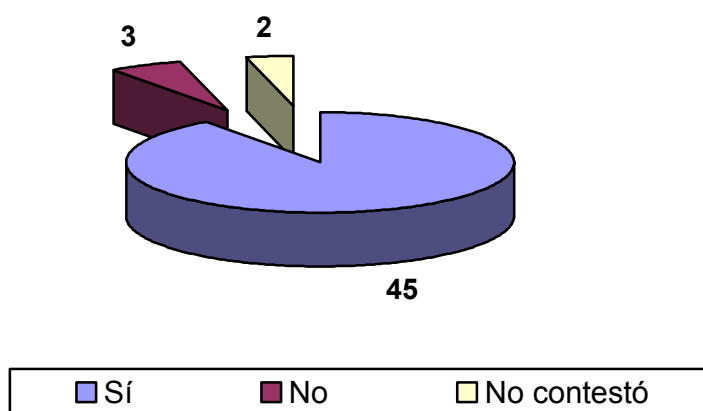
Los egresados opinaron acerca de en qué medida fueron cubiertas las expectativas que poseían al ingresar a la carrera. El 64% respondió que había

sido en forma regular, mientras que el 32% respondió que alta y el 4% dijo que en forma mínima.

20. Relación de actividades para efectos de actualización

Son necesarios:	# de egresados	%
Sí	45	90
No	3	6
No contestó	2	4
Total	50	100

Actividades para efectos de actualización

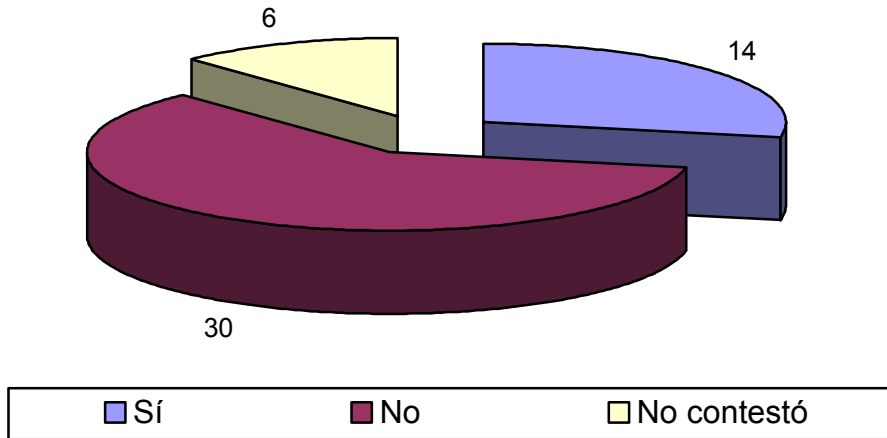


Así mismo, los egresados se expresaron sobre la necesidad de que la institución realice actividades de Educación Continua que le permitan actualizarse. En este sentido, el 90% de los encuestados opinaron que son necesarios los cursos de especialización, capacitación, actualización, etc., y el 6% respondió que no son necesarios. Los que se manifestaron afirmativamente, seleccionaron diferentes áreas, la mayoría de las cuales fueron de índole administrativa.

21. Has tomado algún curso de actualización o capacitación.

Cursos de actualización	# de egresados	%
Sí	14	28
No	30	60
No contestó	6	12
Total	50	100

Ha tomado cursos de actualización



Finalmente se les preguntó si habían tomado algún curso de actualización o capacitación, para lo cual se obtuvo: el 28% si lo ha tomado, especificaron que los cursos que han tomado han sido impartidos por la institución donde laboran, una persona manifestó que lo ha tomado en la UPN, el 30% no ha tomado ningún curso de este tipo.

Resumiendo:

Para que una institución pueda crecer y prosperar en todos los aspectos, se requieren varios factores: tecnologías apropiadas, un producto o servicio innovador, sistemas de trabajo, habilidades en el manejo de la institución, motivaciones efectivas y personal competente.

La competitividad del factor humano depende en 70% de características de personalidad; entendiéndose esta última como la manera preferida para pensar, sentir y actuar en los aspectos del trabajo.

Así, la competitividad en los alumnos y egresados de la licenciatura en Administración Educativa no se da de manera casual ni es un privilegio. Es una consecuencia natural de continuo cambio y aprendizaje orientado a conseguir el reconocimiento de una institución.

El egresado competente constituye un factor vital para evitar el estancamiento o subdesarrollo de una organización o institución, o bien, que al generar valor humano agregado se garantizan en cierto modo los buenos resultados de una organización o institución.

Entre las deficiencias que enfrentan los licenciados en administración educativa para ser competitivos se encontraron según las encuestas que se requiere:

- Estar actualizado.
- Incluir mayor preparación en cuanto a paquetería computacional.
- Fomentar su nivel académico por medio de una actualización constante.
- Incluir como materia obligatoria el inglés.
- Desarrollo de mayores prácticas profesionales.

Si bien lo anteriormente mencionado nos da una idea sobre las necesidades de educación continua para la Licenciatura en Administración Educativa, nos falta deducir cual sería la propuesta que nos dará un mejor resultado. Esta propuesta, podría ser la guía que nos ayudará a desarrollar la administración de la educación continua dentro de la UPN, tema que se desarrollará en el siguiente apartado.

Cap. IV. P R O P U E S T A

La Universidad Pedagógica Nacional, desde su creación ha desempeñado un papel fundamental en la preparación de los cuadros profesionales que el país demanda para su desarrollo.

Uno de los principales retos que tiene la Universidad es de continuar con su labor en los ámbitos, educativo, científico, de investigación y social del país, mejorando su oferta de servicios, particularmente de actualización, especialización y superación académica profesional.

Para fomentar la actualización permanente de conocimientos y experiencias de los profesionistas se requiere de programas específicos que permitan el óptimo

desempeño de las funciones para lograr el mejoramiento de los recursos humanos para el desarrollo del país.

La Universidad debe contar con programas que respondan con calidad y oportunidad a los requerimientos del mercado laboral y de las distintas ramas de la actividad educativa que contribuyan al desarrollo de una institución educativa, con equipo e instalaciones modernas y con recursos humanos de alto nivel.

Es necesario fortalecer el carácter nacional que le corresponde a la universidad, a través de tareas sustantivas que incidan de manera importante en el desarrollo de las principales regiones del país.

Los avances tecnológicos aplicados a la educación y la infraestructura con la que actualmente cuenta la universidad de telecomunicaciones e informática, propician que en el corto plazo se incorpore a la educación continua como departamento o unidad, que dé cobertura académica de los profesionistas que lo demanden.

Dentro del proceso educativo es actualmente reconocido el dar continuidad al ciclo vital de los grupos humanos mediante la transición de valores sociales, modos de vida, actitudes y formas de pensamiento que lleven al individuo al logro de metas y objetivos valiosos para él.

La educación es un proceso permanente que impacta a los individuos durante toda su vida y que los conforma durante la misma, resulta imperativo dentro de la UPN específicamente en el área de administración educativa, un departamento o unidad impulsora cuya finalidad sea lograr la integración de los individuos a la educación continua misma que demanda sus necesidades particulares y las que el sector educativo nacional requiere para el desarrollo integral del país.

La creación de este departamento interno de educación continua surge como resultado de los siguientes puntos:

- La interrelación que existe entre sociedad y educación.
- Las transformaciones actuales se dan en los ámbitos científico y tecnológico.
- Las aportaciones que han venido realizando las corrientes de educación de adultos y de formación extraescolar.
- La propia inquietud de los individuos por actualizar los conocimientos adquiridos en la educación escolarizada y la demanda de los diversos sectores productivos del país de personal capacitado en todas las ramas de la técnica.

PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA INCORPORAR A LA EDUCACIÓN CONTINUA COMO DEPARTAMENTO O UNIDAD.

1. Presentación

En los siguientes puntos se detalla una propuesta que sirva de guía y algunos procedimientos que pueden servir de base para un desarrollo gradual de la administración de la educación continua en la UPN.

2. Objetivo.

Presentar una propuesta que sirva de guía y apoyo en la misión, quehacer, realidad y oportunidades de la UPN, mejorando la calidad y favoreciendo a las necesidades más prioritarias del desarrollo en la UPN.

2.1 Objetivos específicos.

- Aumentar gradualmente la oferta de programas de actualización.
- Incrementar la infraestructura necesaria para responder con eficacia a la demanda del programa de educación continua.
- Ofrecer de forma permanente dentro de un calendario anual, programas de la academia de administración educativa.
- Fortalecer la imagen y presencia de nuestros programas.

- Elevar los programas de educación continua a niveles de calidad que respondan a las necesidades objetivas de capacitación

2.2 Misión

Ser LÍDER en la UPN en la promoción y fortalecimiento de la educación continua de calidad.

2.3 Alcance

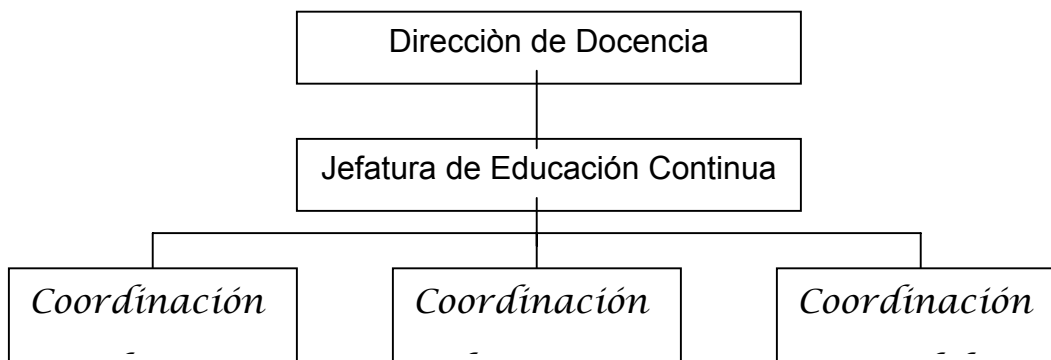
Esta propuesta pretende ser una guía, que involucre estructura organizacional, objetivos, políticas y procedimiento, funciones de las coordinaciones (mercadológica – administrativa - académica), sistema de promoción y difusión de cursos, conferencias y/o diplomados, logística, es decir líneas generales de acción en el área de educación continua.

3. Estructura orgánica.

Para la existencia de este departamento de educación continua se propone que dentro de la estructura vigente de la universidad ^{*72}, se integre a la Dirección de Docencia, ya que por el carácter académico del mismo, al incorporarlo a esta Dirección, se está cumpliendo con la atención a los problemas y requerimientos de la comunidad universitaria dentro del campo teórico, metodológico y técnico que dicha comunidad demanda.

3.1 Estructura académica administrativa y mercadológica.

Se propone la siguiente estructura para este departamento, el cual se conformará por tres coordinaciones que harán que las tareas cumplan con los objetivos de su creación.



Se requiere de un responsable de tiempo completo encargado de la coordinación académico- administrativa de educación continua y una de la coordinación mercadológica.

3.2 Objetivos de la estructura

- Tener un organismo autónomo
- Asignación clara de objetivos y responsabilidades de educación continua
- Facilitar la investigación y detección de necesidades
- Lograr un equilibrio entre los servicios profesionales de los instructores externos frente a los internos.
- Enriquecer el quehacer institucional

3.3 Ventajas

- Mayor cobertura académica
- Servicios administrativos eficientes
- Oferta permanente de programas
- Especializar los programas y servicios en educación continua.
- Facilitar la revisión y actualización de programas
- Promoción y difusión adecuados, garantizando el éxito de los eventos.

3.4 Modalidad con líderes de proyecto

⁷² Ver Anexo.

Esta modalidad funciona con las mismas coordinaciones y requiriendo la función de especialidad por diplomados, cursos y conferencias en un mismo proyecto es decir, imaginemos una matriz, en donde las tres coordinaciones controlen lo académico, lo administrativo y lo mercadológico, y el líder de proyecto sea responsable de llevar al éxito un diplomado, los cursos que se puedan manejar como individuales de los mismos módulos del diplomado y las conferencias que sean planeadas y compatibles como ciclos periódicos anuales para promoción del diplomado y cursos del mismo proyecto de la especialidad.

Coordinaciones	Administrativas	Académicas	Mercadológicas
<u>Líderes de proyecto*</u>			
<u>Administración de personal</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Especialización ▪ Cursos ▪ Conferencias 			
<u>Financiamiento de la educación</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Especialización ▪ Cursos Conferencias			
<u>Planeación estratégica</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Especialización ▪ Cursos Conferencias			
Entre otros.			

* Es la persona a la cual se le asigna una responsabilidad específica y para lo cual deberá desarrollar todas las funciones y actividades necesarias para el cumplimiento del objetivo.

4. Descripción de funciones de la estructura propuesta.

Se pretende tener claramente diferenciadas las funciones académicas-administrativas y mercadológicas. La separación de estas tareas atiende a la definición formal de procedimientos y de su eficiente práctica.

Funciones:

4.1 Académico - Administrativa

- Concertar las funciones administrativas con las académicas el compromiso formal de una vinculación planeada de oferta de cursos, conferencias, y diplomados; que atienda las necesidades presentes.
- Dar seguimiento y actualizar la normatividad de educación continua de la UPN.
- Logística y administración de eventos, es decir, equipo audiovisual y de apoyo educativo.
- Coordinación, selección y contratación de instructores.
- Administración de alumnos y egresados.
- Servicios administrativos.
- Promover o llevar acabo los procesos de evaluación sistemáticas de los programas que ofrece la UPN (Academia de Administración Educativa)
- Elaborar los programas de cursos, conferencias diplomados y modificaciones a los mismos.
- Vigilar que los programas sean de mayor calidad, de carácter flexible, innovadores y que estén a la vanguardia.
- Propiciar la vinculación académica entre instalaciones (logística).
- Conformar un cuerpo de excelencia docente con profesores actualizados.
- Apoyar con recursos didácticos adecuados.
- Evaluar y proponer a los docentes más idóneos.

- Manejo de convenios y medidas aplicables a participantes empresas y a particulares.

4.2 Mercadológicas o de comercialización

- Difundir y promocionar la información respecto a la oferta y la demanda de programas de educación continua.
- Propiciar la vinculación de educación continua con los sectores públicos y privados.
- Mantener de forma permanente la oferta de programas de actualización profesional.
- Retroalimentación en el diseño de programas y llevar a cabo un registro de temas de interés que manifiesten las personas vía telefónica o a través de visitas personales.
- Informar la oferta de la competencia en cuanto a calidad, precio y tipos de programas.
- Diseño de publicidad, atención al público de calidad y cuidar la imagen y prestigio de la UPN.
- Manejar, desarrollar y actualizar bases de datos.
- Estrategia comercial y estudios de mercado.
- Venta de eventos.

5. Procedimiento de la Propuesta.

Diagrama de procedimiento general.

- Políticas para la selección de cursos y diplomados.

1ª Fase: Presentación de cursos, conferencias y diplomados.

2ª Fase: Selección del curso o módulo e instructor o cuerpo docente.

- Políticas para la selección de docentes y perfil de docentes.
- Políticas de participación a instructores

- Política de trabajo
- Política de material
- Política de becas y descuentos

3ª Fase: Registro de los cursos, diplomados, etc.

- Políticas de la Academia para registro oficial

4ª Fase: Catálogos de cursos, conferencias y especialidades.

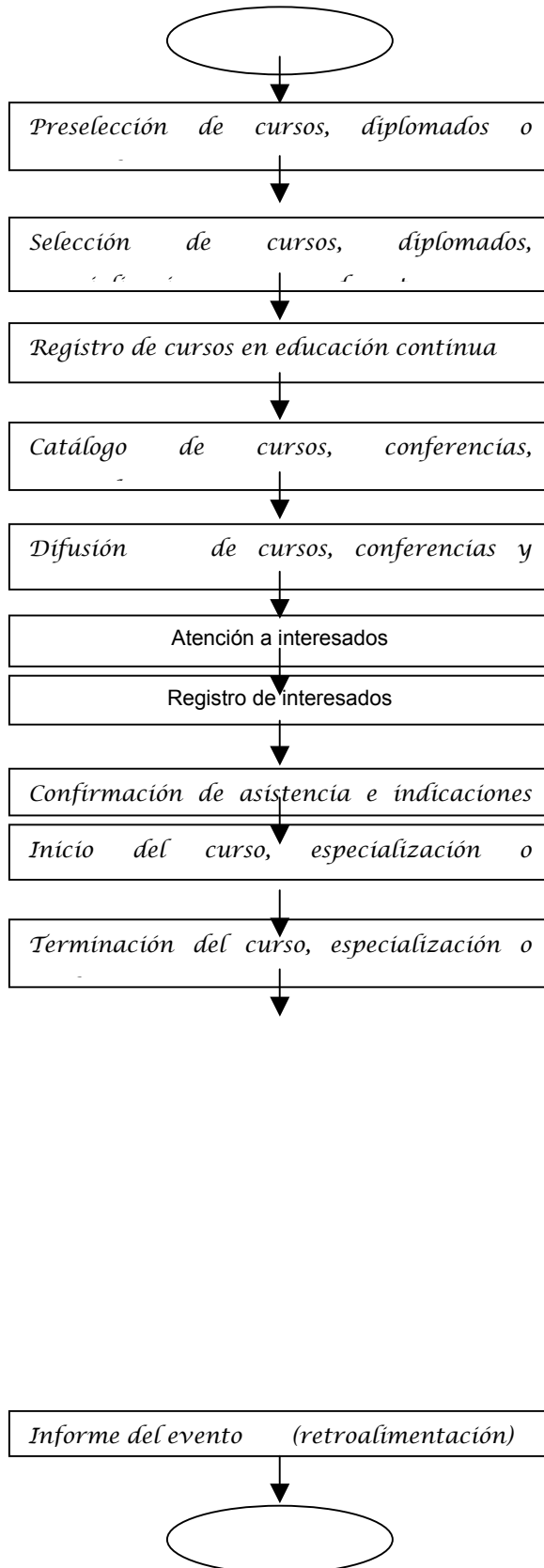
5ª, 6ª, 7ª, 8ª Fases: Difusión y promoción de cursos, conferencias y diplomados.

- Política de atención especial de interesados.

9ª, 10ª, 11ª Fases: Inicio del curso o diplomado y terminación, informe, retroalimentación.

- Logística y servicios de apoyo.
- Informe del curso, módulo del diplomado y conferencias.

DIAGRAMA DE PROCEDIMIENTO GENERAL



Normatividad de la Educación Continua para la Academia de la Licenciatura en Administración Educativa.

(Razones por las cuales se podría establecer el Programa de Educación Continua)

- I. Se establece el programa de educación continua con la finalidad de atender las necesidades más urgentes de actualización, especialización y superación académica y profesional.

- II. Dentro de los objetivos del programa se encuentran:
 - a) Ofrece oportunidades de superación profesional y educación continua a los egresados de la Licenciatura en Administración Educativa.
 - b) Contribuir al desarrollo del país en las áreas estratégicas mediante la educación continua de profesionales del sector público y privado.
 - c) Incrementar las actividades de divulgación de los avances en materia educativa, así como de extensión de la educación superior que ofrece la UPN.
 - d) Promover y fortalecer la vinculación académica y tecnológica con los sectores productivos de bienes y servicios.
 - e) Ofrecer asesoría técnica e información especializada en materia de capacitación al sector educativo.
 - f) Aprovechar la infraestructura de cómputo y telecomunicaciones de la universidad para ampliar su cobertura educativa.

- III. El programa de educación continua deberá observar los siguientes lineamientos:
 - a) El enfoque del programa estará sustentado en su modalidad de educación basada en competencias.

- b)** La técnica educativa que preferentemente se empleará será el sistema de videoconferencia, apoyado principalmente por material producido por la propia universidad.
- c)** Los servicios del programa complementarán la oferta educativa de otras instituciones de educación superior que operan en las mismas ciudades con lo que ampliarán las observaciones de educación continua.
- d)** En todo momento se buscará mantener una relación costo – beneficio favorable para la universidad, tanto en términos económicos como de impacto social.
- e)** Se promoverá desde el inicio de las actividades, la participación de los sectores productivos y de servicios de la región para que apoyen el programa, ya sea con aportaciones económicas o con infraestructura y equipo.

IV. El programa de educación continua estará dirigido principalmente a egresados, profesionistas en materia de educación y directivos, profesores, investigadores y directivos de instituciones y al personal académico de otras instituciones.

V. Para llevar a cabo las acciones de educación continua el programa utilizará diversas modalidades educativas destacándose entre otras la educación tradicional, la educación a distancia y la educación interactiva por computadora.

VI. A través del programa de educación continua se establecerán las pautas para organizar, aprobar, sistematizar, evaluar e institucionalizar los cursos y actividades de educación continua que se lleven a cabo por parte de la universidad.

Los problemas, necesidades y características de la educación en los momentos actuales, caracterizados por la limitación de recursos, la demanda creciente, etc.,

han determinado que frente a la educación ajustada a periodos y circunstancias predeterminadas en la vida del individuo es importante plantearse un proceso constante de actualización y adquisición de conocimientos.

Por ello puedo decir que la educación continua dará el apoyo decisivo a la educación como palanca firme, como un instrumento de cambio y transformación, ya que la educación cada vez se empieza a considerar más como un proceso dinámico, amplio y permanente que contribuye a vincularse con la sociedad.

Siendo la educación un proceso permanente que impacta a los individuos durante toda su vida y que los conforma durante la misma, resultaría favorable un órgano impulsor que tenga como finalidad lograr la integración de los individuos a la educación continua, misma que demandan sus necesidades.

CONCLUSIONES

- La propuesta de creación de (un departamento o unidad de) educación continua es la respuesta a la necesidad de impartir cursos para la actualización. Esta respuesta se basa en el imperativo de estructurar las acciones y esfuerzos por cumplir con las necesidades de educación no escolarizada de los individuos de diversos sectores.
- La educación es el motivo fundamental de creación de la UPN, por lo que la formalización de la educación continua constituye la cristalización de las más finas y trascendentales aspiraciones, para los individuos en general. Esto asegura la permanencia de la institución en el medio educativo como un organismo que evoluciona acorde con los tiempos.
- La implantación de esta modalidad proporcionará los siguientes beneficios:

La educación continua no es una función dentro de la UPN, sino que es un medio de apoyo a las actividades escolarizadas de la institución y que los individuos

demandan, para beneficio personal y por la exigencia misma de sus actividades diarias.

- Logra la integración total de la institución bajo una sola meta común:

La educación comprendida en todos sus aspectos y niveles, enfocando y coordinando los eventos de educación continua con el máximo aprovechamiento de los recursos disponibles, esto repercute en la imagen y calidad de la institución, ya que el resultado de estos eventos trascenderá a los sectores del país.

- Por otra parte, la administración es más acertada ya que se están dividiendo apropiadamente las funciones educativas, logrando una organización más operante que redundará en mejores resultados y desempeño en la institución.
- La orientación que el país y los diversos sectores dan a la educación son integrados en educación continua, dándole un carácter realista conforme al desarrollo nacional cooperando con los intereses nacionales, de progreso y evolución social.

Es por ello que, la sociedad requiere egresados debidamente preparados para un desempeño efectivo de las actividades que a cada quien le corresponde, pero sobre todo requieren que todas las personas que participan en su operación estén dispuestas a cambiar su forma de pensar para convertirse en individuos verdaderamente preocupados por la calidad y productividad de su trabajo.

Lo más inteligente es aceptar la realidad, reconocer que ahora se vive un mundo más difícil, más competitivo y de mayores complejidades, en el que es determinante tomar el reto para prepararse cada vez más y mejor. Cada día se acentúa una lucha de poder económico, donde va a tener más bienestar el que tenga mayor capacidad de realización y conocimiento para ganar ese poder.

De esta manera con plena conciencia y determinación es imprescindible iniciar un proceso de cambio, trazar con formalidad planes de trabajo y metas, cuyos resultados probablemente no sean vistos. La apuesta debe ser siempre al futuro, todo lo que hagamos, bien o mal, y lo que se debe de hacer, afectará al futuro. Así que no podemos cerrar los ojos, no podemos ocultar que tenemos muchos defectos, limitaciones y atrasos muy grandes en cultura de trabajo pero también es cierto que poseemos muchas cualidades. Si es así, entonces hay que aprovecharlas y convertirlas en acciones constructivas que nos hagan un egresado más competitivo.

Ser competitivo es ser mejor que nuestros competidores.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Torres Martín G. Evaluación de la posición competitiva. Revista Administrate Hoy. Núm. 11. Edit. SICCO. México. Marzo 1995.
- ANUIES, Sistemas de Educación Continua en México, Reporte final y sugerencias. 1988.
- Arias Galicia Fernando. Introducción a la metodología de la investigación en ciencias de la administración y el comportamiento. Edit. Trillas. México, 1994.
- Basañez, Catalina. La Educación Continua, un apoyo hacia la modernización educativa. UNAM. 1990.
- Bravo Ahuja Marcela. Los estudios de seguimiento: una alternativa para retroalimentar la enseñanza, perfiles educativos. No. 7. UNAM. México. 1980.
- Cañibe Rosas Juan Manuel. Criterio para deslindar el ámbito de conocimiento y praxis en la administración de la educación. Revista de Investigación Administrativa. México, Universidad Autónoma Metropolitana. 1987.
- Castrejón Díez, Jaime. Educación continua y permanente, principios y experiencias. Edit. Edicol. 1980.
- Castrejón Díez Jaime. La nueva misión de las universidades: renovación y educación permanente. Revista de la Educación Superior. Vol. 08 No 81. enero – marzo. 1992.
- Conclusiones del Foro de Educación Continua. UNAM. 1999.

- Covarrubias Villa F. El problema del objeto de estudio de la Administración Educativa. Instituto de Administración Pública del Estado de México. 1987.
- De Puelles Benítez Manuel. Elementos de Administración Educativa. Edit. Centro de publicaciones del Ministerio de Educación y ciencia. Madrid, España. 1986.
- Escondrillas Fernando D. Análisis Administrativo de la Educación. Edit. ILPES. Buenos Aires. 1975.
- Fuentes Curiel, Ma. Magdalena. La Administración Educativa. Tesis. UPN. México. 1998.
- Guerra Rodríguez Diodoro. Modelo curricular basado en competencias. Elementos conceptuales y metodológicos. IPN. México. 1995.
- Harris O. Jeft Jr. Administración de Recursos Humanos. Conceptos de conducta interpersonal y casos. Edit. Limusa. México. 1993.
- Larroyo, Francisco. La ciencia de la educación. Edit. PORRÚA, México 1998.
- Lynch, James. La educación permanente. Instituto de Educación de la UNESCO. Hamburgo, 1987.
- Medina Rubio, Rogelio. Las Ciencias Administrativas y las Ciencias de la Educación: Una perspectiva interdisciplinaria en la formación de los administradores de la educación. En revista de investigación educativa. No 10, España, Universidad de Oviedo.
- Memorias del Foro de Educación Continua. UNAM. 1999.

- Méndez Lugo Bernardo. Educación continua y capacitación de adultos: los nuevos indicadores. Revista de la Educación Superior.
- Morales Ruiz, Hilario. La calidad de la educación. Ensayo. UPN. Guadalajara, 1998.
- Moreno Pecero, Gabriel. La Educación Continua en México. Problemática Nacional, fórmula de solución, en: Memorias del Seminario "La Educación Continua". 1998.
- Pardo Galván Sergio. La educación continua como una alternativa en la profesionalización del docente en la UNAM. UNAM. Facultad de Filosofía y Letras. Colegio de Pedagogía. Tesis. 1975.
- Palencia Gómez Javier. Sobre la extensión universitaria. Revista de la Educación Superior. Vol. 21 No 81. enero – marzo. 1992.
- Sánchez Medina de Rota Gilda. Reflexiones sobre las tendencias de la educación continua para las profesiones. Revista de la Educación superior. Vol. VIII. No. 30. abril- junio. 1979.
- Siebert Horst. La educación permanente como tarea de la universidad. En Educación: aportaciones Alemanas vol. 10. 1974.
- Soberanes José L. La educación continua como alternativa para enfrentar insuficiencias en los sistemas educativos en América. Ponencia la educación continua. UNAM. 1988.
- Tolentino García Javier. Epistemología y Paradigmas para la Administración de las Escuelas. Revista mexicana de Pedagogía. Vol. VII, No. 32. 1996.

- Torres Salgado Martha K. Diagnóstico de la educación continua. IPN. 1997.
- Uvalle Berrones, Ricardo. Perfil y orientación del Licenciado en Administración Educativa. Revista IAPEM. No 10, Abril – Junio. México, INAP. 1991.
- Universidad Autónoma de Coahuila. Educación continua y difusión de la cultura por medios masivos de comunicación. Ideas y perspectivas. Revista de la Educación Superior. Vol. 18 No 70, abril – junio. 1989.
- Von Cube, Félix. La ciencia de la educación. Edit. FCE, México, 1984.
- Wagner, Carlos. Competitividad. Adminístrate Hoy. Núm. 4. Edit. SICCO. México, agosto 1994.
- Wolfgang, Brezinka. Conceptos básicos de la ciencia de la educación. Edit. Herder, Barcelona. 1990.
- Página de la universidad en Internet. www.upn.mx
- www.contacto.unam.mx
- www.decont.ipn.mx
- www.educon.itesm.mx

ANEXOS

CUESTIONARIO APLICADO A ESTUDIANTES

La información que proporciones será confidencial y utilizada con fines de evaluación y estadísticos por lo cual te solicito la mayor veracidad en tus respuestas. El éxito de este trabajo depende en gran parte de la forma como se conteste el presente cuestionario.

A. Datos Generales.

Nombre:

Sexo:

Edad:

Ocupación:

Generación:

B. Datos ocupacionales.

17. Estás trabajando actualmente?

Sí

No

18. Si no estás trabajando, mencione en orden de importancia las tres principales causas:

Prefiere terminar la carrera

Dedicación a labores del hogar

Por enfermedad

Falta de información sobre fuentes de trabajo relacionadas con su profesión

Se prefiere a egresados de otras instituciones

Piden tener experiencia en el área

No está interesado en trabajar

19. En que tipo de empresa o institución laboras?

De gobierno

De iniciativa privada

Por tu cuenta

20. Marque en orden jerárquico los tres requisitos más importantes que tuvo que cubrir para obtener su actual empleo; ó que considera más importantes para obtener un empleo.

- Titulación
- Experiencia profesional
- Currículum
- Exámenes, entrevistas, etc.
- Especialidad en alguna área
- Dominio de idiomas
- Relaciones profesionales
- Presentación personal

21. El trabajo que actualmente desempeñas, ¿qué grado de relación tiene con la carrera que estás estudiando?

- Ninguna
- Poca
- Regular
- Mucha
- Total

22. ¿Qué causas te motivaron a elegir ese trabajo?

- Desarrollo profesional
- Necesidad económica
- Buena oportunidad
- Baja demanda de profesionales en su área

23. En su opinión, las oportunidades de trabajo para el desempeño de su carrera son:

- Nulas
- Escasas
- Regulares
- Amplias
- Muy amplias

C. Opinión del alumno sobre la institución que lo formó.

24. Califique desde su propio punto de vista y en forma general el plan de estudios cursado, con base en los siguientes criterios:

- Muy deficiente
- Deficiente

- Regular
- Bueno
- Excelente

25. Califique desde su propio punto de vista y en forma general al profesorado, con base en los siguientes criterios:

a) Preparación académica

- Muy deficiente
- Deficiente
- Regular
- Bueno
- Excelente

b) Responsabilidad

- Muy deficiente
- Deficiente
- Regular
- Bueno
- Excelente

26. ¿ En dónde estás realizando tu Servicio Social?

- En la UPN
- En un organismo Federal
- En una empresa privada

27. ¿Consideras que el Servicio Social contribuye a tu formación profesional?

- Nada
- Muy poco
- Regular
- Mucho
- Completamente

28. Su estancia en la institución le dio:

- Principalmente conocimientos sobre su profesión
- Conocimientos sobre su profesión y una cultura básica

29. El paso por la institución contribuyó a (señale la más importante):

- Superarse como persona
- Alcanzar un nivel socioeconómico decoroso
- Lograr un reconocimiento social

() No contribuyó en ninguno de estos aspectos

30. ¿Cuál o cuáles de las siguientes propuestas consideras de importancia para mejorar los estudios realizados en su carrera? (Señale las tres más importantes en orden jerárquico)

- () Evaluar y actualizar los planes de estudio
- () Adecuar los cursos a las necesidades del entorno social
- () Que los cursos cubran los programas
- () Mejorar la relación maestro - alumno
- () Evaluar los programas permanentemente y con criterios definidos
- () Aplicar nuevos métodos de enseñanza
- () Incrementar material didáctico
- () Incrementar el acervo bibliográfico
- () Equilibrar relación teoría - práctica
- () Selección adecuada y capacitación de docentes
- () Realizar prácticas profesionales
- () Incrementar las actividades de investigación

31. Las expectativas de formación profesional que usted poseía al ingresar a la carrera han sido cubiertas en forma:

- () Mínima
- () Regular
- () Alta

32. Para efectos de actualización, ¿consideras necesario que la institución promueva la Educación Continua, es decir cursos de actualización, capacitación y/o especialización, así como diplomados, talleres, mesas redondas, conferencias, etc.?

- () Sí
- () No

Cómo cuáles, o de que tipo?. Especifique.

CUESTIONARIO APLICADO A EGRESADOS

La información que proporcionas será confidencial y utilizada con fines de evaluación y estadísticos por lo cual te solicito la mayor veracidad en tus

respuestas. El éxito de este trabajo depende en gran parte de la forma como se conteste el presente cuestionario.

C. Datos Generales.

Nombre:

Sexo:

Edad:

Ocupación:

Generación:

B. Datos Académicos.

33. Año en que inició sus estudios _____

34. Año en que acreditó el 100% de las materias _____

35. ¿Eres titulado?

Sí ()

No ()

36. Si no es así, ¿cuál es la causa?

() Motivos personales

() Motivos económicos

() Falta de tiempo

() Desinterés

() Otros. ¿Cuáles? _____

37. Si te titulaste, ¿cuál opción escogiste?

() Elaboración de Tesis

() Elaboración de Tesina

38. ¿Consideras que el Título ha contribuido a tu desarrollo profesional?

() Nada

() Poco

() Suficiente

() Mucho

() Completamente

C. Datos ocupacionales.

39. ¿Estás trabajando actualmente?

Sí No

40. Si no estás trabajando, mencione en orden de importancia las tres principales causas:

- Realización de otros estudios
- Por trámites de titulación
- Dedicación a labores del hogar
- Por enfermedad
- Falta de información sobre fuentes de trabajo relacionadas con su profesión
- Se prefiere a egresados de otras instituciones
- Piden tener experiencia en el área
- No está interesado en trabajar

41. ¿En qué tipo de empresa o institución laboras?

- De gobierno
- De iniciativa privada
- Por tu cuenta

42. Marque en orden jerárquico los tres requisitos más importantes que tuvo que cubrir para obtener su actual empleo.

- Titulación
- Experiencia profesional
- Currículum
- Exámenes, entrevistas, etc.
- Especialidad en alguna área
- Dominio de idiomas
- Relaciones profesionales
- Presentación profesional

43. El trabajo que actualmente desempeña, ¿qué grado de relación tiene con la carrera que estudió?

- Ninguna
- Poca
- Regular
- Mucha
- Total

44. ¿Qué causas lo motivaron a elegir ese trabajo?

- Desarrollo profesional
- Necesidad económica
- Buena oportunidad

Baja demanda de profesionales en su área

45. En su opinión, las oportunidades de trabajo para el desempeño de su carrera son:

- Nulas
- Escasas
- Regulares
- Amplias
- Muy amplias

D. Opinión del egresado sobre la institución que lo formó.

46. Califique desde su propio punto de vista y en forma general el plan de estudios cursado, con base en los siguientes criterios:

- Muy deficiente
- Deficiente
- Regular
- Bueno
- Excelente

47. Califique desde su propio punto de vista y en forma general al profesorado, con base en los siguientes criterios:

a) Preparación académica

- Muy deficiente
- Deficiente
- Regular
- Bueno
- Excelente

b) Responsabilidad

- Muy deficiente
- Deficiente
- Regular
- Bueno
- Excelente

48. ¿En dónde realizó su Servicio Social?

- En la UPN
- En un organismo Federal
- En una empresa privada

49. ¿Considera que el Servicio Social contribuyó a su formación profesional?

- Nada
- Muy poco
- Regular
- Mucho
- Completamente

50. Su estancia en la institución le dio:

- Principalmente conocimientos sobre su profesión
- Conocimientos sobre su profesión y una cultura básica

51. El paso por la institución contribuyó a (señale la más importante):

- Superarse como persona
- Alcanzar un nivel socioeconómico decoroso
- Lograr un reconocimiento social
- No contribuyó en ninguno de estos aspectos

52. ¿Cuál o cuáles de las siguientes propuestas considera de importancia para mejorar los estudios realizados en su carrera? (Señale las tres más importantes en orden jerárquico)

- Evaluar y actualizar los planes de estudio
- Adecuar los cursos a las necesidades del entorno social
- Que los cursos cubran los programas
- Mejorar la relación maestro - alumno
- Evaluar los programas permanentemente y con criterios definidos
- Aplicar nuevos métodos de enseñanza
- Incrementar material didáctico
- Incrementar el acervo bibliográfico
- Equilibrar relación teoría - práctica
- Selección adecuada y capacitación de docentes
- Realizar prácticas profesionales
- Incrementar las actividades de investigación

53. Las expectativas de formación profesional que usted poseía al ingresar a la carrera fueron cubiertas en forma:

- Mínima
- Regular
- Alta

54. Para efectos de actualización, ¿considera necesario que la institución promueva la educación continua, es decir cursos de actualización, capacitación y/o especialización, así como diplomados, talleres, mesas redondas, conferencias, etc.?

() Sí

() No

¿Cómo cuáles, o de que tipo?. Especifique.

55. ¿ Has tomado algún curso de actualización o capacitación?

() Sí

() No

¿En dónde?

ESTRUCTURA FUNCIONAL DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

