



GESTIÓN EDUCATIVA: PERCEPCIÓN DE EGRESADOS DE ARQUITECTURA

MANUEL RODOLFO ROMERO LÓPEZ

mrodolfo@uas.edu.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

CARLOTA LETICIA RODRÍGUEZ

letyr@uas.edu.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

JORGE ALBERTO ESTRADA ÁLVAREZ

jorgestrada36@gmail.com

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

RESUMEN

La calidad educativa en las instituciones de educación superior requiere que los directivos gestionen y monitoreen el cumplimiento de un conjunto de indicadores de los procesos académicos y administrativos, que sean garante del éxito en la formación profesional para que los egresados se inserten pertinentemente en el mercado laboral. Por esta razón, los equipos directivos tienen la responsabilidad de orientar los procesos educativos y crear condiciones y ambientes que favorezcan los procesos de aprendizaje de todos los integrantes de la comunidad. Una manera de conocer la calidad de todo proceso es valorar las características del producto del mismo, por ello, para conocer si el equipo directivo está cumpliendo bien con su responsabilidad, se investiga la percepción que los egresados tienen respecto a un conjunto de indicadores relacionados con la gestión académica para mejorar los procesos de formación de recursos humanos. Aquí se reporta la percepción de egresados de las últimas cinco cohortes del programa de licenciatura en arquitectura que oferta la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Sinaloa respecto a la gestión académica de los equipos directivos. Los resultados indican la necesidad de realizar acciones encaminadas a mejorar la gestión del equipo directivo.

Palabras clave: Gestión, liderazgo, calidad educativa, egresados.





INTRODUCCIÓN

Las Instituciones de Educación Superior (IES) del País, desde sus inicios han enfrentado una serie de transformaciones que les ha permitido posicionarse en el plano nacional por la calidad de sus procesos, sin embargo, es importante reconocer que el trayecto que han tenido que recorrer para ostentar el nivel que ahora tienen no ha sido fácil ni rápido. Esta mejoría en sus procesos tiene su origen en la implementación de políticas públicas cuyo diseño y aplicación se hacen presentes en el escenario de la educación superior a finales de los años ochenta y se refinan en la década de los noventa. Entre las tendencias más importantes que se identifican en las IES se encuentra la evaluación de los procesos educativos e institucionales por parte de organismos acreditadores de la calidad, mismos que se han conformado alrededor de las diferentes disciplinas y áreas del conocimiento con la finalidad de evaluar el impacto de los programas educativos en el ámbito social.

En los programas institucionales de seguimiento a egresados que se han implementado en México se identifican dos etapas: en la primera los procesos emprendidos por las Universidades para obtener datos que les permitieran interpretar la “realidad institucional”, únicamente se dirigían a la realización de estudios de egresados como una manera de identificar la pertinencia y calidad de los programas educativos impartidos, para posteriormente realizar procesos de rediseño de dichos programas y ajustarlos a las necesidades de los estudiantes y a los recursos de la institución.

Dado lo incipiente que resultaba la realización de este tipo de estudios por la carencia de datos de los estudiantes, la principal preocupación de los organismos rectores de la educación superior contemplaba la necesidad de que cada IES tuviera un directorio actualizado de egresados, que cada institución mantuviera una estrecha relación con sus egresados y al diseño de mecanismos para obtener información del ámbito laboral. Considerando los obstáculos enfrentados de manera inicial, en la segunda etapa los procesos de seguimiento buscaban identificar la pertinencia de los planes de estudio y de manera paralela se comenzó a estudiar el impacto de los programas educativos en el mercado laboral, todo ello a partir de la inserción de los estudiantes en la empresa y de los conocimientos, habilidades y actitudes que desplegaban en su campo de trabajo. También en esta etapa se comenzaron a incorporar nuevas metodologías y estrategias de indagación que permitieran profundizar en el entramado.





MARCO REFERENCIAL

En México, el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), es la única instancia validada por la Secretaría de Educación Pública (SEP) para acreditar formalmente la calidad de los programas educativos de nivel superior (COPAES, s/f). Para efecto de la evaluación o acreditación se han creado comités de pares académicos de las diferentes áreas del conocimiento o disciplinas, con el propósito de determinar si el nivel de desarrollo de un programa educativo cuenta con indicadores que alcanzan los estándares de calidad. Algunos elementos del impacto positivo de los programas acreditados son: el reconocimiento público de la sociedad a la institución educativa que los oferta, la seguridad a los padres de familia y a los estudiantes de que recibirán una buena formación académica, y a la institución la oportunidad de participar en programas de apoyo económico extraordinario para continuar en el proceso de mejoramiento continuo.

El Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018) establece que es fundamental fortalecer la vinculación entre la educación, la investigación y el sector productivo en tanto que los jóvenes estudian una carrera profesional para adquirir las habilidades, competencias y capacidades para que al insertarse en el mercado laboral tengan un mejor desempeño y mayor productividad.

Los directivos tienen la obligación de contextualizar su acción en los centros educativos ubicando a estos en las demandas de las sociedades de conocimiento, es decir, un mundo de constantes cambios e incertidumbres. Voulalas y Sharpe, de acuerdo con Martínez (2012) consideran a la escuela como una organización que aprende constantemente de sus experiencias, la reconocen como una comunidad de aprendizaje donde el liderazgo se comparte, la toma de decisiones privilegia la colectividad y los liderazgos en los distintos sectores, donde se impulsa el trabajo en equipo e implementan estrategias donde unos aprenden de otros.

De acuerdo a Pedraja y Rodríguez (2004, p.1), “el equipo de alta dirección tiene influencia sobre el proceso de toma de decisiones estratégicas y, por ende, sobre el desempeño o eficacia de la organización”. Según Pablo López (2010), la calidad de la educación está estrechamente ligada a los resultados, y estos en buena medida dependen de una gestión escolar eficiente que permite instalar capacidades de liderazgo, procesos





académicos y adecuado uso de los recursos. Además, agrega que este liderazgo y el buen manejo del personal generan satisfacción, motivación y reconocimiento que se traduce al logro de mejores resultados.

María Teresa González (2003) sostiene que en los tiempos de cambio y reformas educativas es necesario que los directores ejerzan un liderazgo compartido y distribuido focalizando la atención al currículum, la enseñanza y el aprendizaje, que para ello, “se requiere considerar que los problemas y cuestiones escolares han de convertirse en responsabilidad de todos y crear las ocasiones para que las personas compartan y participen, comprendan y contribuyan a lo que ocurre en la organización” (p.7).

Las escuelas eficientes brindan educación de calidad cuando el equipo directivo asume con responsabilidad y visión de futuro el desarrollo del centro y su liderazgo es reconocido por la comunidad que es tomada en cuenta en la toma de decisiones, porque a cada sector se le reconoce, se le proporcionan las condiciones y se le otorga libertad y responsabilidad de avanzar en los procesos de mejora. Para esto, es condición la evaluación permanente que ayude a reconocer en cada etapa del proceso de mejoramiento si se avanza en la ruta trazada, los indicadores dan luz en el camino, dan fuerza a las estrategias y acciones cuando los resultados son los esperados y cuando no lo son, señalan la necesidad de reflexionar para redefinir o crear nuevas estrategias y acciones que permitan lograr la calidad de la formación profesional.

El actual modelo educativo de la Universidad Autónoma de Sinaloa establece que la atención de calidad e integral a los estudiantes es para que desarrollen su capacidad cognitiva y ejerzan su autonomía, fortalezcan su identidad y dignidad, y desarrollen competencias para insertarse en el contexto de trabajo con actitudes positivas para seguir aprendiendo durante toda la vida (UAS, 2013).

En apego al proceso de transformación que vivimos en la UAS, se rediseño en el año 2011 el plan de estudios de la Licenciatura en Arquitectura sustentado en el modelo de competencias profesionales integradas. El nuevo enfoque implica la formalización de la vinculación de la institución con los sectores externos públicos y privados para favorecer la atención a problemáticas reales del ejercicio profesional. Del modelo curricular se desprenden





una serie de acciones que el equipo directivo debe gestionar, tales como estimular la investigación, gestionar apoyos para los estudiantes, estimular la realización de estancias en otras universidades dentro y fuera del país.

Por la importancia que reviste la función del equipo directivo en la formación profesional de calidad, abordamos en este estudio la planeación y realización de las actividades académicas que favorecen los escenarios para el buen desempeño de los actores inmersos en el proceso educativo, que contribuyen a crear el ambiente académico adecuado para la formación profesional.

Como ejemplos de lo anterior, se encuentran la realización de foros de discusión sobre las problemáticas sociales más relevantes que atañen en los momentos actuales a la profesión que se estudia, ofertar a los alumnos cursos extracurriculares para fortalecer su formación académica, promover becas para que alumnos y profesores participen juntos en proyectos de investigación, estimular a alumnos y profesores para la realización de estancias académicas, o la simple asignación o programación oportuna de las cargas académicas. Estos son solo algunos aspectos que facilitan a todos los sectores de la comunidad del centro escolar, aprender significativamente y desarrollar su potencial de aprendizaje y que en mucho dependen de la gestión escolar a cargo del equipo directivo.

MARCO METODOLÓGICO

Metodológicamente este estudio se inspira en las orientaciones establecidas en el Esquema Básico para el Seguimiento de Egresados avalado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Para obtener la información se considera una muestra de 245 egresados de las últimas cinco cohortes de la Licenciatura en arquitectura.

El instrumento de consulta se indaga sobre la gestión que desempeña el equipo directivo mediante un cuestionario de once ítems elaborados en escala ordinal tipo Likert con opción de respuesta del 1 al 5; donde 1 corresponde a la percepción de haber recibido una “mala” atención o servicio, 2 a “Regular”, 3 a “Buena”, 4 a “Muy Buena” y 5 para “excelente”. Se determina el valor de la media aritmética para cada ítem, cuyo resultado a través de una





transformación lineal es expresado en la escala del 0 al 100; donde 0, significa una “mala” percepción de la atención o servicio y 100 significa que es percibida como “Excelente”.

En cuanto al análisis de la información se determinan las características de la gestión del equipo directivo que logran baja, media o alta valoración por parte de los egresados. Se aplica la prueba “t de student” para determinar si existe diferencia estadísticamente significativa en la percepción entre hombres y mujeres.

RESULTADOS

Tratando de evaluar la gestión del equipo directivo, se pregunta a los egresados ¿cómo valora usted la organización académica y administrativa respecto a la atención recibida a través de los siguientes aspectos que contribuyeron en su formación profesional? Los aspectos/características enlistados son los que se muestran en la Tabla 1, mismos que al egresado se le presentan en escala ordinal para que emita su opinión, misma que una vez cuantificada la media aritmética, se presenta en la escala de 0 al 100 tal como se explica en el punto de la metodología.

Para la realización de las acciones o actividades que se enlistan en la Tabla 1, el director del centro educativo cuenta con una estructura académica y administrativa cuyos puestos son ocupados por las personas que integran el equipo directivo. Estas personas no solo deben conocer las funciones a desempeñar del puesto que ocupan, sino que además, deben participar en la elaboración del plan de desarrollo, darle seguimiento a las acciones, evaluar los resultados de las mismas y valorar el nivel de cumplimiento de metas y objetivos.

En la Tabla 1, se muestra la percepción de los egresados de la atención recibida a través de las acciones o actividades que se deben realizar para crear ambientes favorables para el aprendizaje. La media aritmética = 53.4 de la última columna la podemos interpretar como el desempeño del equipo directivo ligeramente positivo, que no es malo pero que si tiene mucho por mejorar. La diferencia de opinión entre hombres y mujeres es de dos puntos porcentuales y en tanto que la desviación estándar es mayor a 6 puntos porcentuales, se concluye que no es estadísticamente significativa.





De acuerdo a los valores de la media aritmética y desviación estándar de la columna “Todos” de la Tabla 1 se tiene el intervalo de confianza [46.78, 60.02] con lo cual podemos decir que las acciones que reciben la más alta valoración, cuyo valor está por encima de este intervalo son: Orientación y conducción de los trabajos terminales o tesinas, tesis y documentos recepcionales (62.3) y Apoyo y orientación para la realización de servicio social (68.4).

Tabla 1. Valoración de la gestión directiva que crea ambientes favorables para el aprendizaje

Acciones/actividades	Escala: 0 al 100		
	Hombre	Mujer	Todos
1.Realización de foros académicos de apoyo para los cursos y seminarios	50.6	51.5	51.0
2.Oportunidad de cursos de especialización	49.6	51.0	50.2
3.Estímulo al trabajo de investigación con profesores y alumnos	48.4	51.9	49.9
4.Promoción para becas de investigación a alumnos	44.5	47.1	45.6
5.Orientación y conducción de los trabajos terminales o tesinas, tesis y documentos recepcionales	60.0	65.2	62.3
6.Atención del responsable de la carrera a las necesidades académicas de los	54.0	56.4	55.1
7.Asignación de profesores al inicio del periodo lectivo	49.4	51.8	50.5
8.Asignación de profesores para trayectoria académica	52.3	50.5	51.5
9.Apoyo y orientación para la realización de servicio social	67.9	69.1	68.4
10.Entrega de los programas de las materias/seminarios a los alumnos	54.3	54.7	54.5
11.Estímulo y apoyo para intercambio y estancias académicas a nivel nacional e internacional	46.5	50.0	48.1
Media aritmética	52.5	54.5	53.4
Desviación estándar	6.62	6.75	6.62

Fuente: Construcción propia en base a los resultados de la encuesta

Mientras que la menor valoración es para Promoción para becas de investigación a alumnos (45.6). El servicio social es un requisito para la titulación y presentar tesinas o tesis son opciones de titulación lo cual indica que los egresados perciben mayor atención en actividades que impactan en la mejora del índice de titulación donde, de acuerdo a los valores obtenidos, es importante el área de oportunidad que se tiene en este rubro.

CONCLUSIONES

Los aspectos menos favorecidos con la opinión de los egresados que participaron en este estudio, han sido aquellos relacionados con la gestión que promueve la interacción entre profesores y alumnos para realizar actividades de investigación, así como la consecución de





apoyos para que los alumnos realicen investigación y estancias de intercambio a nivel nacional e internacional.

Paradójicamente, los aspectos mayormente ponderados se relacionan con productos de investigación como la tesis o documentos recepcionales, y la realización del servicio social. En general, no se observa diferencia estadísticamente significativa en cuanto a la opinión que expresan las mujeres egresadas y los hombres egresados.

De la opinión de hombres y mujeres egresados, expresada en las ponderaciones obtenidas cuya tendencia es a valores menores a 70, se infiere la necesidad de realizar acciones encaminadas a mejorar la calidad de la gestión del equipo directivo, cuando menos de los aspectos aquí estudiados.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- Alvariño, C.; Arzola, S.; Brunner, J.J.; Recart, M.O. y Vizcarra, R. (2000). GESTIÓN ESCOLAR: Un estado del arte de la literatura. Revista Paideia, 29, pp. 15-43. Consultado el día 27/09/2014 en: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-193360_archivo6.pdf
- COPAES (s/f). Consejo para la Acreditación de la Educación Superior. Recuperado el 27 de septiembre de 2014, del sitio web: <http://www.copaes.org.mx/FINAL/perfil.php>
- De la Garza Aguilar, J. (2014). Metodología General para la Evaluación de Programas Educativos de Nivel Superior. Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación superior. México. Recuperado el 26 de septiembre de 2014, del sitio web: http://sitio.dgest.gob.mx/dgest.mx/images/areas/docencia01/Libre_para_descarga/II_Asamblea_de_Directores/CIEES_2014.pdf
- Gobierno de la República Mexicana (2013, enero). Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018). Recuperado el 20 de noviembre de 2014, del sitio web: <http://pnd.gob.mx/>
- López Alfaro, P. (2010). Variables Asociadas a la Gestión Escolar como Factores de Calidad Educativa. Estudios Pedagógicos XXXVI, N°1: 147-158. Recuperado el 22 de septiembre de 2014, del sitio web: <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v36n1/art08.pdf>





- Pedraja, R. L. y Rodríguez P. E. (2004). Efectos del Estilo de Liderazgo sobre la Eficacia de la Organizaciones Públicas. Revista Facultad de Ingeniería, U.T.A. (Chile) Vol.12 N°2, pp. 63-73. Recuperado el 25 de septiembre de 2014, del sitio web: <http://www.scielo.cl/pdf/rfacing/v12n2/art09.pdf>
- González González, M. T. (2003). El Liderazgo en tiempos de cambio y reformas. El Liderazgo educativo. Recuperado el 1° de marzo de 2015. Disponible en http://www.oge.net/ver_pdf.asp?idArt=7710
- Martínez Sánchez, A. (2012). Comunidades de práctica y escuelas que aprenden, como entidades que administran conocimiento. En: M. Flores Fahara y M. Torres Herrera (Coord.), La escuela como organización de conocimiento. (pp. 277-303). México: Editorial Trillas.
- Anderson, S. (2010). Liderazgo Directivo: Claves para una Mejor Escuela. Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad, 9(2), pp. 34-52. Recuperado el día 24 de febrero de 2015 de <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-127>
- Universidad Autónoma de Sinaloa (2013, abril). Modelo Educativo. Recuperado el 3 de marzo de 2015. Disponible en http://sau.uas.edu.mx/pdf/Modelo_Educativo_UAS_2013.pdf

