



## **VIII ENCUENTRO INTERNACIONAL VIRTUAL EDUCA BRASIL 2007**

**Margarita Molina Avilés\***

**\*Facultad de Psicología. UNAM. Participante en el :  
Programa Transdisciplinario en Investigación y Desarrollo  
Universidad Nacional Autónoma de México  
Macroyecto: Tecnologías para la Universidad de la Información y la  
Computación. Programa de Tecnologías de la Información para la  
Educación a Distancia**

**PROYECTO: Diagnóstico del Sistema Universidad Abierta  
y Educación a Distancia (SUAYED)**

### **Evaluación de los profesores. Trayectoria laboral.**

En general puede decirse que uno de los retos más grandes de los sistemas abiertos y a distancia, es el relacionado con la evaluación de los profesores, en tanto la figura académica de estos profesionales, no está claramente definida en los reglamentos y normatividad, en gran medida por que realizan actividades innovadoras y ejercen funciones que en los sistemas tradicionales, presenciales, escolarizados, no están contempladas.

Las encuestas, cuestionarios u otros instrumentos que pretenden evaluar a los profesores de estas modalidades, con frecuencia dejan de lado y no reflejan gran parte de las actividades reales que ejercen en su cotidianeidad. Cabe mencionar que Universidades en todo el mundo, con amplia experiencia en sistemas abiertos y a distancia, refieren esta misma problemática.

El caso de los profesores de la UNAM adscritos a los Sistemas de Universidad Abierta y a los Programas de educación a distancia, desarrollan muy diversas actividades y responsabilidad dentro del proceso educativo, ya



que, en múltiples casos, su función no solamente se limita a la tutoría y a la evaluación de los aprendizajes, sino que muchos de los asesores son autores de los materiales que conforman la bibliografía básica de los programas curriculares.

## **ESTADO DEL ARTE**

La primera referencia para conocer la situación laboral de los profesores de la UNAM, es el Estatuto del Sistema Universidad, documento que le da figura legal a esta modalidad educativa y que en su Artículo 25 menciona:

***“El personal académico de la UNAM que labore en Sistema Universidad Abierta se regirá por el Estatuto del Personal Académico”***

En cuanto al Estatuto del Personal Académico de la UNAM (EPA), éste menciona en el Artículo 2° lo siguiente en relación con las funciones y responsabilidades de los profesores:

***“Impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas”.***

Como puede observarse, las funciones del docente del sistema abierto quedan enmarcadas en la legislación y en la normatividad general de la UNAM, sin especificar o definir las actividades y funciones que caracterizan a un sistema abierto o a distancia.



El primer reto en la elaboración del diagnóstico, lo constituye la definición del término que debe utilizarse para referirse al docente de un sistema abierto o a distancia. Han tenido que hacerse esfuerzos institucionales para llegar a acuerdos que definan al profesor de un sistema abierto o a distancia como: **asesor**, a pesar de que todavía encontramos en la revisión bibliográfica realizada, que con frecuencia se utiliza el término: **tutor**. Surge entonces, la necesidad de definir ambas figuras:

**Docente- Asesor:** Orienta y guía en el contenido de las asignaturas, la consecución de los objetivos disciplinarios y propicia las habilidades para el estudio independiente y el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

**Docente -Tutor :** Acompaña, orienta y guía al estudiante durante su proceso de formación. Apoya en los procesos de adquisición de habilidades para el estudio y canaliza a las instancias correspondientes, a los alumnos que presenten problemáticas extraescolares (de salud física, problemas familiares, emocionales, adicciones, etc.).

Los criterios que se consideran para evaluar a los asesores de los sistemas abiertos y a distancia, abarcan la formación y la trayectoria laboral:

## **LA FORMACION DE LOS ASESORES**

### **Programa de superación académica**

Piedra angular de cualquier modalidad educativa la constituye la planta académica. En el caso de los sistemas abiertos o a distancia resultan de vital importancia los procesos de actualización, capacitación y formación de los asesores que laboran en estas modalidades educativas.



La superación académica muestra tres vertientes:

- a) la actualización disciplinaria,
- b) el desarrollo de estrategias didácticas y pedagógicas, y
- c) la adquisición de habilidades para y el uso de las nuevas tecnologías de información y comunicación

La evaluación de los procesos de formación y capacitación de los asesores de los sistemas abiertos y a distancia, muestra una tendencia hacia la actualización disciplinaria y en los últimos años, un predominio de la capacitación en el uso de las nuevas tecnologías.

Otro aspecto a evaluar, se refiere a las acciones institucionales para la formación de los asesores en las tres áreas antes señaladas.

Igualmente es preciso considerar y aplicar criterios que permitan la valoración de la formación autodidacta, la cual es cada vez más frecuente especialmente para la adquisición de habilidades dentro de la computación y la informática, áreas que por su naturaleza y disponibilidad, pueden ser aprendidas de manera autónoma e independiente.

## **LA TRAYECTORIA LABORAL DE LOS ASESORES**

La documentación revisada así como las investigaciones que se han hecho respecto a la modalidad abierta y a distancia, ofrecen un panorama muy heterogéneo y en algunos casos incompleto. Los registros de los asesores del Sistema abierto no son del todo consistentes, debido en gran medida, a la permanente movilidad que existe entre el sistema presencial y el abierto. En lo que se refiere a la trayectoria laboral, los rubros investigados son los siguientes:



### **Evaluación del personal académico.**

Los instrumentos para evaluar específicamente la actividad académica de los asesores del Sistema Abierto, son pocos y en general han sido adaptados de los criterios para la evaluación de los profesores del sistema escolarizado presencial.

Una situación similar o más complicada tienen los asesores de los programas en línea o a distancia, cuyas innovadoras y muy recientes actividades académicas no son reconocidas y no están enmarcadas en la normatividad actual.

Desde la institución y con gran esfuerzo de los propios asesores, se hacen esfuerzos para encontrar equivalencias que permitan hacer valoraciones justas y objetivas del desempeño académico. Por ejemplo, se buscan criterios para establecer la equivalencia entre asesoría individual y una clase frente a un grupo, o bien, establecer parámetros que posibiliten la ponderación entre una guía de estudio respecto a otros productos como pueden ser manuales o artículos.

### **Nombramiento.**

El primer dato a destacar es que casi el 90% de los asesores del Sistema Universidad Abierta de la UNAM tienen un nombramiento de: profesores de asignatura sin definitividad, con la marcada excepción de la División Universidad Abierta de la Facultad de Psicología, que cuenta con un 90% de profesores de carrera definitivos.

Una mayoría de asesores de asignatura puede considerarse desde una perspectiva positiva, en tanto permite mayor movilidad y mayor cobertura de horas/clase. Por otra parte, los alumnos se benefician de la experiencia profesional de los asesores en el campo profesional, ya que los profesores de



tiempo parcial se constituyen como un vínculo natural con el sector productivo y con otras áreas del perfil profesional.

Desde la perspectiva desfavorable, una mayoría de asesores de asignatura, impide o hace difícil una vida colegiada sólida y dificulta que realicen tareas que requieren más tiempo y compromiso. Raramente pueden participar en actividades de investigación o en cursos de formación, capacitación o actualización, debido a la incompatibilidad de horarios en que estos se ofrecen, o a una carga excesiva de alumnos y asignaturas que atender.

Por otra parte, el no contar con definitividad, es un factor que puede influir negativamente en el compromiso del asesor respecto de sus responsabilidades, ya que debe de ser un requisito básico que dispongan de las condiciones laborales mínimas de carácter laboral, como es la estabilidad en su nombramiento, las posibilidades de promoción y desarrollo, así como las prestaciones a las que pueda acceder con base en su nombramiento.

En contraparte, los asesores que cuentan con un nombramiento de profesores de carrera, tienen la posibilidad de participar en programas de capacitación y formación, así como de ejercer una amplia gama de actividades académicas que incluyen: asesoría, tutoría, elaboración de material didáctico, dirección de tesis, tareas relacionadas con la investigación y difusión, así como la posibilidad de participar en Programas de estímulos y promociones académicas.

En todo caso, es deseable una proporción armónica entre profesores de asignatura y profesores de tiempo completo, situación que debe ser prevista desde el momento de la contratación.

### **Movilidad e intercambio de profesores entre los sistemas**



Una de las características de las Divisiones de universidad abierta y los programas a distancia, es la gran movilidad de asesores entre los sistemas, de manera que profesores asignados a otros departamentos de la misma dependencia colaboran con el sistema abierto o a distancia de manera simultánea o temporalmente.

Cabe hacer una consideración en el sentido de que con frecuencia los profesores que imparten asignaturas en dos o más subsistemas escolares ( Licenciatura, Sistema abierto y Posgrado) padecen una excesiva carga académica, consistente en la cantidad de alumnos que tienen que atender de diversas asignaturas en los diferentes sistemas.

#### **Promoción Académica.**

En general, en los últimos 10 años, ha sido muy poca la creación de plazas nuevas y promociones en las Divisiones SUA de la UNAM. Al respecto, como lo señalan algunos estudios anteriores: el ingreso, las contrataciones, las promociones de cada entidad, están determinados por las restricciones financieras y problemas de normatividad. Por otra parte, no siempre ocurre que la superación personal del asesor, como puedes ser la obtención de algún grado académico, se traduzca en la promoción a una plaza mejor.

#### **Estímulos al desempeño del personal académico.**

Los asesores del Sistema abierto, enfrentan reiteradamente dificultades para su evaluación en los programas de estímulos. La indefinición de muchas de las actividades que realizan, así como la falta de instrumentos para evaluar sus funciones, complican su inserción en los programas de estímulos.



El perfil de los asesores del SUA, profesores de asignatura en su mayoría, se refleja en muy pocas actividades de investigación, situación que los coloca en una situación desventajosa en los programas de estímulos.

No obstante, los datos reflejan que más del 90 % los profesores de carrera adscritos a la División de Universidad Abierta de la Facultad de Psicología están en el PRIDE y que más del 90 % de los profesores de asignatura de las distintas Divisiones del SUA, pertenecen al PEPASIG que son los programas de estímulos que la UNAM tiene para su planta académica.

### **Formas de organización del trabajo del personal académico.**

Todas las Escuelas y Facultades de la UNAM muestran una fuerte tradición para trabajar y tomar decisiones académicas de manera colegiada. Pese a su nombramiento de asignatura, los asesores del SUA realizan esfuerzos para mantener esta forma de funcionar. Es así, que decisiones relacionadas con planes y programas de estudio, uso de materiales didácticos, formas de evaluación, entre otras, son puestas a consulta y tomadas de manera colegiada.

### **Otros aspectos a considerar.**

Un aspecto muy importante, es el de la relación número de alumnos-asesor, ya que una revisión somera permite constatar que mientras la matrícula de alumnos aceptados en las Divisiones SUA ha aumentado considerablemente en algunos periodos, el número de asesores en la mayoría de las Escuelas y Facultades ha tenido menor crecimiento.





Igualmente es necesario vincular número de asesores/ categoría y nivel de nombramiento/tipo de contratación, formación o especialización para poder establecer una proporción alumno-asesor, considerando las características de un sistema abierto o a distancia que tiende a una atención individualizada.

### **Bibliografía**

**Amador** Bautista, Rocío (2003). Diagnóstico del Sistema de Universidad Abierta de la UNAM. Memorias de la Comisión Especial para el Congreso Universitario, UNAM, México, 10pp.

**ANUIES** (2001). Plan maestro de educación superior abierta y a distancia. Líneas estratégicas para su desarrollo, México.

**Universidad Nacional Autónoma de México. Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia.** (1997) *La Asesoría como Práctica Docente en el Sistema de Universidad Abierta*. Cuaderno de trabajo ( Documento interno)

**Universidad Nacional Autónoma de México. Legislación Universitaria. Estatuto del personal Académico.** (1986)

**Universidad Nacional Autónoma de México. Estatuto del Sistema de Universidad Abierta** (1972)

**Universidad Nacional Autónoma de México. Dirección General de Planeación.** (1988) *Marco Institucional e Docencia*. Comisión de Trabajo Académico. Consejo Universitario

**Universidad Nacional Autónoma de México. Secretaría de Desarrollo Institucional. Coordinación de Universidad Nacional Autónoma de México Consejo Asesor** ( 2005). *Las figuras Académicas participantes en el Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia. Propuesta para su consideración en el Nuevo estatuto del Personal Académico de la UNAM*





