

Panel Gestión de la calidad en la educación

Curso de selección de aspirantes al sistema de universidad virtual

Fernando Guillermo Navarro Navarro
Universidad de Guadalajara
fernandonavarro@redudg.udg.mx

Referente institucional

La Universidad de Guadalajara (UdeG) tiene un proceso institucional estandarizado de selección de aspirantes; se trata de un examen presencial elaborado y evaluado por College Board, el cual evalúa los siguientes aspectos:

Bachillerato

- Habilidad Cognoscitiva
- Prueba de Conocimiento de Español, Matemáticas e Inglés

Licenciatura

- Razonamiento verbal
- Razonamiento matemático
- Redacción indirecta

Pertinencia del proceso de selección institucional

La evaluación institucional no resulta del todo pertinente en virtud de que la UdeG ofrece 85 diferentes programas de licenciatura, lo cual significa que si revisamos los dictámenes correspondientes, encontraremos 85 distintos perfiles de ingreso... ¡Y todos los aspirantes realizan el **mismo** examen de admisión! Aunado a lo anterior, el puntaje de admisión no sólo se conforma con el resultado del examen, sino que se agrega el promedio del certificado de bachillerato, en una integración del 50% por el examen y 50% por el promedio de bachillerato.

Esta impertinencia no es del todo ignorada en la Universidad, pues en el caso de 12 programas educativos, se agrega un examen adicional o una entrevista, relacionados con los perfiles particulares de ingreso, lo cual sucede principalmente en las áreas de: artes, diseño, estudios políticos y lenguas extranjeras; sólo en 12 de los 85 programas.

El caso del Sistema de Universidad Virtual (SUV)

El SUV es la instancia de la UdeG creada en el año 2005 para ofrecer programas educativos en línea. Por ser de carácter virtual y por la dispersión geográfica de sus aspirantes y estudiantes, necesitaba primariamente de un proceso en línea de selección de aspirantes.

A partir del inicio de su existencia: ciclo 2005A, y hasta el 2009A, se diseñaron y realizaron distintas versiones de estrategias y exámenes de selección (examen presencial institucional, examen en línea, curso cero), basadas en el Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA), creado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

A principios del año 2009, se realizó una sesión con las áreas del SUV involucradas en el proceso de admisión, para revisar y evaluar una por una, las estrategias utilizadas hasta ese momento para evaluar a los aspirantes y seleccionar a los nuevos alumnos, así como los resultados obtenidos en cada caso. Como producto de la misma, se detectó que el examen que se aplicaba en el SUV no consideraba la pertinencia con los perfiles de ingreso ni evaluaba algunas competencias requeridas para estudiar en la virtualidad. Específicamente:

- Construcción colaborativa del conocimiento
- Metacognición
- Adaptación a la modalidad virtual

- Administración del tiempo

Siendo éstas de gran relevancia dada su relación con los principios del modelo educativo del SUV, y teniendo claro que dichas competencias no podían ser evaluadas en un momento único, como un examen de admisión, sino que era necesario observar y evaluar a los aspirantes durante un proceso similar al que se vive como estudiantes virtuales, se decidió diseñar un proceso nuevo de selección de aspirantes que conservara las características pertinentes de los procesos anteriores e incorporara nuevas estrategias nuevas para solventar las carencias detectadas. Así nació el Curso de Selección.

El Curso de Selección de aspirantes al Sistema de Universidad Virtual

El proceso de selección de aspirantes en el Sistema de Universidad Virtual, es un curso online, en dónde a través de actividades individuales y en equipo, diseñadas alrededor de un caso de estudio, se evalúan las competencias específicas establecidas en los perfiles de ingreso de sus programas educativos, las recomendadas por PISA y particularmente las pertinentes a la modalidad virtual. De manera implícita se evalúa la adaptación al modelo.

El curso es totalmente en línea y está dividido en tres etapas:

1. Diagnóstico de una situación problemática
2. Análisis de la situación problemática
3. Construcción de una propuesta de intervención

Cada etapa tiene varias actividades tanto individuales como grupales, incluyendo realización de productos diversos y participación en foros virtuales, siempre con el acompañamiento de un asesor-evaluador. En cada actividad se evalúan competencias específicas, ponderadas diferentemente en cada programa, dichas competencias están agrupadas en ocho competencias generales de la siguiente manera:

1. Dominio de las herramientas técnicas de la plataforma AVA
 - Manejo del foro
 - Manejo del portafolio
2. Manejo básico de programas computacionales y de navegación en Internet

- Manejo de Word
 - Manejo de PowerPoint
 - Manejo de Excel
3. Autogestión en la resolución de problemas académicos básicos
- Búsqueda y solicitud de información
 - Administración del tiempo
 - Reflexión metacognitiva en torno al propio desempeño
4. Representación del análisis y la síntesis de información relevante en torno a una problemática
- Identificar ideas centrales, perspectivas y propósitos del autor en un producto comunicativo
 - Identificar relaciones de causa y efecto
 - Analizar críticamente y fundamentar posturas
5. Construcción de un marco de referencia lógico-matemático previo a la resolución de situaciones problemáticas
- Representar relaciones cuantitativas
6. Construcción del conocimiento a través del trabajo colaborativo
- Construir discusiones grupales
7. Construcción de posibles soluciones a una problemática, fundamentando sus explicaciones de forma clara y argumentada
- Construir argumentaciones para exponer las ideas propias
8. Construcción de discursos con intención comunicativa
- Producir escritos claros y estructurados

Nota: Algunas competencias se evalúan en una actividad específica, mientras que otras se evalúan de manera transversal, durante el desarrollo de varias actividades del curso.

Marco referencial

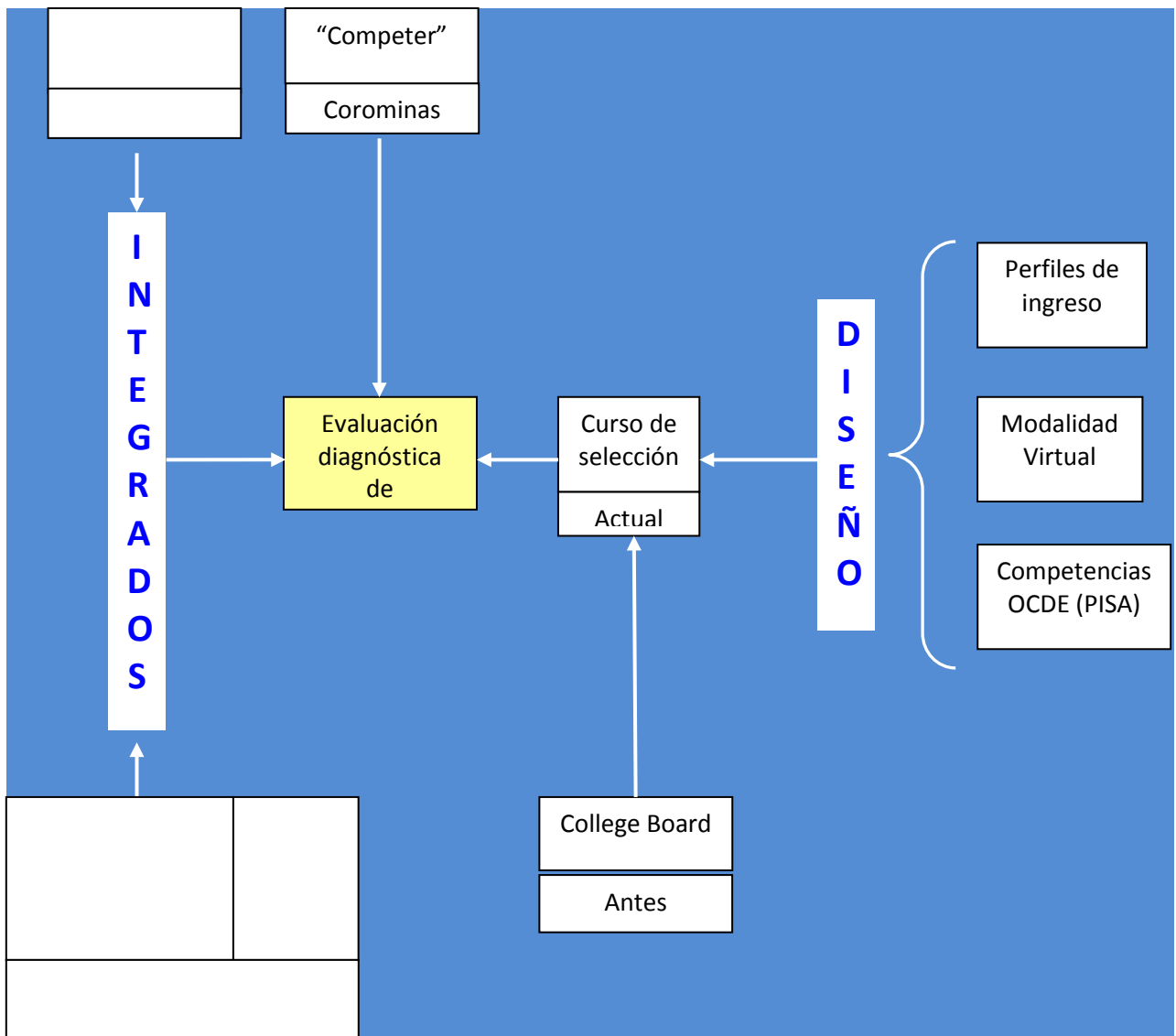
El Curso de Selección es en términos académicos, una evaluación diagnóstica de competencias, por lo que en este apartado se ha considerado esencial presentar las bases teóricas consideradas en el SUV para la conceptualización de *Competencias*, los fundamentos académicos del Curso, y el estado del arte. Los referentes institucionales formarían también parte del Marco referencial, pero éstos se han presentado ya en el primer apartado de este documento.

En cuanto al estado del arte, este autor realizó en 2012, un estudio sobre los procesos de selección utilizados en diferentes instituciones. Se revisaron 32 universidades: mexicanas y extranjeras; públicas y privadas; a distancia. Mixtas y presenciales. Se encontraron los siguientes procesos:

- Autoevaluación
- Curso de selección en línea
- Examen presencial
- Curso propedéutico en línea
- Entrevista,
- Examen en línea
- Revisión de expedientes

Cada institución tiene su particular manera de aplicar y/o combinar los métodos enlistados. Es importante comentar que aparte del SUV, sólo una universidad, en un Estado vecino al nuestro: el Instituto Tecnológico de Aguascalientes, realiza su proceso de admisión a través de un curso de selección en línea, el cual implementó en una versión recortada de cuatro semanas, aproximadamente dos años después de que el SUV innovara en este terreno.

Las bases teóricas y los fundamentos académicos¹ se presentan de manera sintética en el siguiente diagrama:



¹ Por limitaciones de la extensión permitida en esta ponencia, no se entrará en más detalles sobre los aspectos mencionados en el Marco referencial. Para más información se puede consultar a Navarro (2012).

Expectativas del Curso

Con este nuevo proceso se han tenido las siguientes expectativas de mejora:

- Realizar una selección de aspirantes más pertinente
- Aumentar la retención escolar (disminuir la deserción/abandono)
- Identificar las fortalezas y debilidades de los aspirantes
- Propiciar en los aspirantes, la recuperación de competencias previamente desarrolladas
- Generar aprendizajes
- Predecir oportunamente el número de nuevos alumnos y así planear mejor los recursos de los programas educativos
- Simplificar el curso propedéutico que toman quienes son admitidos
- Mejorar la calidad docente
- Generar recursos propios
- Fomentar en los aspirantes una consciencia humana y ecológica a través de la selección de temas a utilizar en los casos de estudio²

Más información sobre el Curso

- El curso dura nueve semanas (ocho para Bachillerato)
- A través de actividades individuales y en equipo; se generan productos en portafolios y participaciones en foros.
- Los productos en portafolios y participaciones en foros son tomados como evidencias de desempeño.
- Las evidencias de desempeño son evaluadas a través de un instrumento sistematizado de rúbrica.
- Las competencias se ponderan diferentemente en cada Programa Educativo, cada programa tiene sus puntajes de admisión.
- Los asesores ignoran las ponderaciones de cada actividad.

² Hasta el momento, se han usado los siguientes casos: contaminación ambiental, contaminación del río Santiago, la otra frontera, migrantes de Europa, y las muertas de Juárez.

- El curso determina la admisión al 100% (se ignora el promedio)
- Está llevándose a cabo la decimocuarta edición del curso.
- El curso es autofinanciable.

Histórico del Curso de Selección

En la tabla siguiente se observan las 14 ediciones del curso, incluyendo la que está actualmente en proceso. Se puede ver el número de aspirantes por ciclo de aspiración, así como cuántos aprobaron y finalmente cuántos fueron dictaminados³. Los ciclos ordinarios de cada año son los “A” y “B”; los demás son extraordinarios debido a necesidades particulares eventuales. Se observa cómo cerca de 10,000 personas han participado en el Curso de selección en un lapso de cuatro años. Cabe señalar que el Curso ha estado desde su inicio en un proceso de mejora continua. Al final de cada edición se revisan los incidentes en el desarrollo de la misma y se realizan los ajustes correspondientes.

Edición	Inicio Curso Selección	Fin Curso Selección	Ciclo Aspiración	Tipo de Ciclo	Aspirantes	Aprobados	Dictaminados	% de Aprobados	% de Dictaminados
1	16/03/2009	09/06/2009	2009B	ORDINARIO	1255	896	746	71.39%	59.44%
2	01/06/2009	01/08/2009	2009U	ECOESAD	303	232	220	76.57%	72.61%
3	05/10/2009	07/12/2009	2010A	ORDINARIO	1048	760	736	72.52%	70.23%
4	15/12/2009	22/02/2010	2010U	LSC	56	42	37	75.00%	66.07%
5	10/03/2010	26/05/2010	2010B	ORDINARIO	1106	877	762	79.29%	68.90%
6	17/03/2010	05/05/2010	2010W	ESP LSC	193	73	69	37.82%	35.75%

³ Los aspirantes dictaminados son aquellos que habiendo aprobado el Curso de Selección, presentan la documentación requerida para el ingreso.

7	14/07/2010	02/09/2010	2010F	<i>ECOESAD</i>	302	263	252	87.09%	83.44%
8	06/10/2010	08/12/2010	2011A	<i>ORDINARIO</i>	887	682	628	76.89%	70.80%
9	08/03/2011	24/05/2011	2011B	<i>ORDINARIO</i>	1010	761	700	75.35%	69.31%
10	15/06/2011	03/08/2011	2011G	<i>UNICACH</i>	14	11	6	78.57%	42.86%
11	13/06/2011	01/08/2011	2011H	<i>Policía y V.</i>	26	24	24	92.31%	92.31%
12	11/10/2011	13/12/2011	2012A	<i>ORDINARIO</i>	1280	1021	1012	79.77%	79.06%
13	12/03/2012	28/05/2012	2012B	<i>ORDINARIO</i>	1130	833	718	73.72%	63.54%
14	08/10/2012	10/12/2012	2013A	<i>ORDINARIO</i>	1317			0.00%	0.00%
					9927				

Competencias y ponderaciones

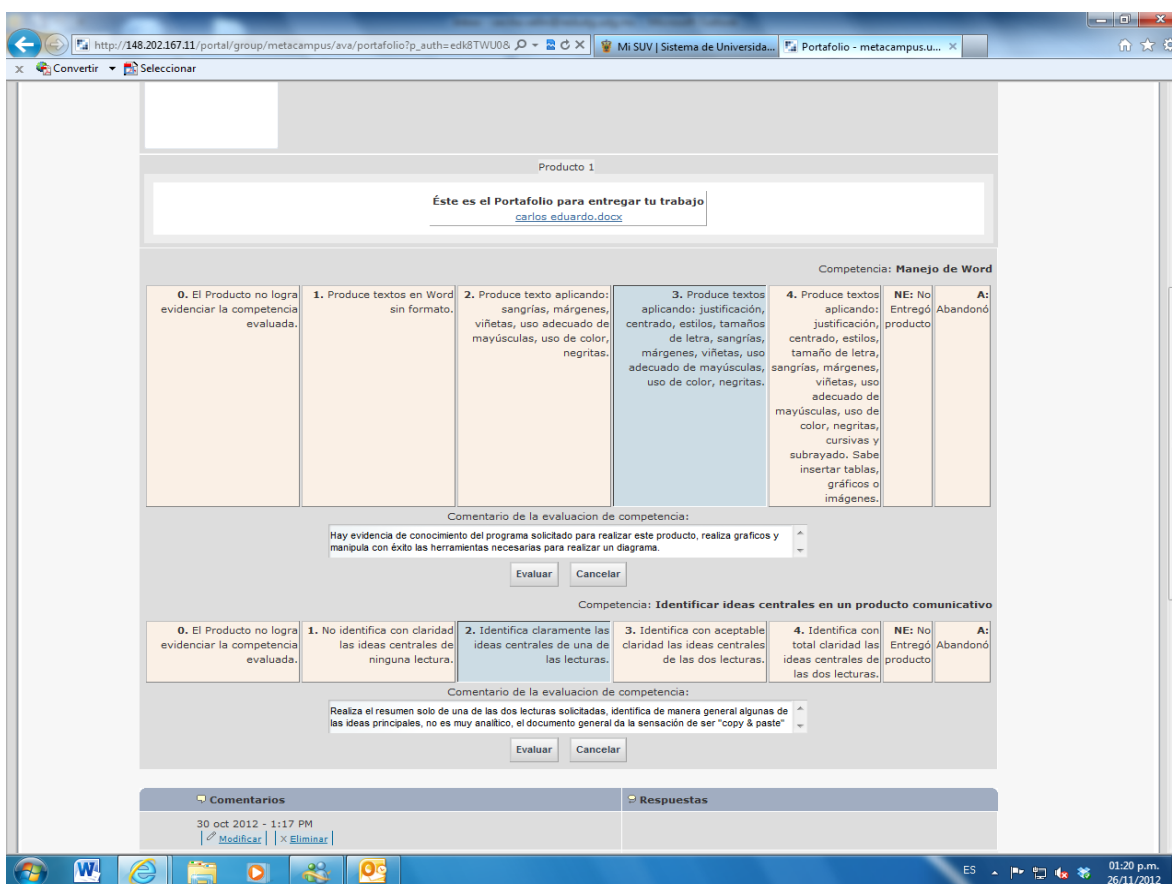
Una de las características que aumentan la pertinencia en el proceso de selección, es que las competencias que se evalúan se ponderan diferentemente en cada programa educativo. En la tabla que se presenta enseguida se observan estas diferencias. Por ejemplo: el manejo de Excel tiene un peso del 5% para LAO y LBI, mientras que para LED, LGC, LSC y BGAI, no tiene peso. Otro ejemplo es la representación de relaciones cuantitativas, que para LTI representa el 10% de la calificación total, para otras, es sólo el 5% y para la LED el 2%. Esta información no está al alcance ni de los aspirantes ni de los asesores-evaluadores, para disminuir riesgos de malas prácticas. Estas ponderaciones se revisan periódicamente con los coordinadores de los programas educativos, y se hacen ajustes si alguno de ellos con base en la observación de los nuevos alumnos, considera que alguna competencia debe tener mayor o menor peso en la selección.

COMPETENCIA	LED	LTi	LAOL	LGCL	LBi	LSC	BGAI
1. Manejo de Foros	5%	5%	5%	5%	5%	5%	6%
2. Manejo de Portafolios	5%	5%	5%	5%	5%	5%	6%
3. Manejo de Word	7%	7%	7%	7%	7%	7%	10%
4. Manejo de Excel	0%	4%	5%	0%	5%	0%	0%
5. Manejo de PowerPoint	3%	3%	3%	3%	3%	3%	5%
6. Búsqueda y solicitud de información	8%	8%	8%	8%	8%	8%	10%
7. Administración del Tiempo	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
8. Reflexión metacognitiva en torno al propio desempeño	8%	8%	8%	8%	8%	8%	10%
9. Identificar ideas centrales, perspectivas y propósitos del autor en un producto comunicativo	8%	8%	8%	8%	8%	8%	8%
10. Identificar relaciones de causa y efecto	8%	8%	8%	8%	8%	8%	5%
11. Analizar críticamente y fundamentar posturas	8%	6%	5%	10%	8%	10%	5%
12. Representar relaciones cuantitativas	2%	10%	5%	5%	5%	5%	5%
13. Construir discusiones grupales	7%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
14. Construir argumentaciones para exponer las ideas propias	13%	5%	10%	10%	7%	10%	5%
15. Producir escritos claros y estructurados	8%	8%	8%	8%	8%	8%	10%

Evaluación de rúbrica

Para facilitar el trabajo de los asesores-evaluadores y disminuir tanto la subjetividad como la posibilidad de que se cometan errores en el proceso de evaluación y calificación de las competencias, se diseñó la Evaluación de rúbrica: una aplicación tecnológica en la

plataforma; así mismo se diseñaron los criterios de evaluación para cada una de las competencias. Éstos se han ido mejorando a través de las distintas ediciones, procurando que las opciones para el asesor-evaluador sean cada vez más claras y permitan una calificación más justa. Este proceso de revisión y mejora de criterios de evaluación sigue en proceso. Para ilustrar lo anterior, se muestra a continuación la imagen de una evaluación de rúbrica. En ella se observan las opciones disponibles para el asesor; 0, 1, 2, 3, 4, NE y A⁴. En este caso, el asesor seleccionó la calificación 3 en la primera competencia y 2 en la segunda, justificando en ambas, con sendos comentarios. Esta justificación textual sirve al Staff del Curso, para detectar posibles errores al calificar.



⁴ "NE" (No entregó producto) se usa para diferenciar el cero por no entregar, del cero por no evidenciar la competencia. La "A" (Abandono) se usa para alertar al Staff del Curso sobre una posible deserción.

Reporte de resultados y selección de aspirantes

Se desarrolló una aplicación en el sistema para generar un reporte final de resultados: el diagnóstico individual de competencias. Es éste el insumo primario utilizado en el proceso de selección de aspirantes. Se genera un reporte por cada programa educativo. El reporte como se aprecia en la siguiente imagen, es un listado de los aspirantes y las calificaciones obtenidas en cada una de las competencias evaluadas. Muestra también la ponderación de cada una y la calificación mínima aprobatoria total del programa educativo específico. Está clasificado por calificación de mayor a menor, y presenta una línea que separa los aprobados de los no aprobados, de acuerdo a la calificación mínima particular para cada programa educativo, definida por el coordinador del mismo.

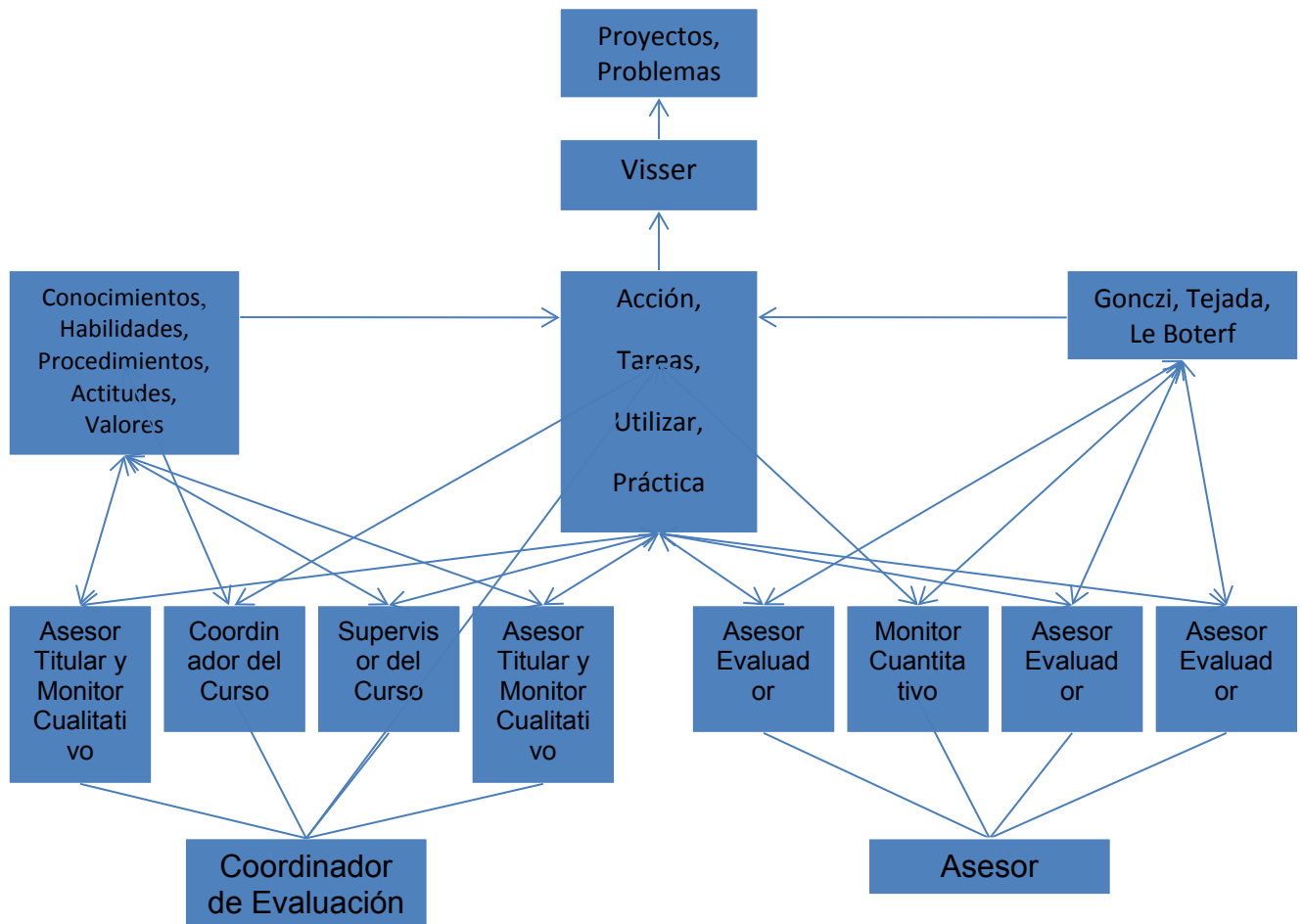
Conocimiento	No. de aspirante	Módulo de Power Point		Habilidad y soltura de herramientas		Solución de problemas de tiempo		Módulo de Excel		Módulo de Word		Identificar ideas centrales, seleccionar y proponer de la obra un producto comunicativo		Identificar relaciones de causa y efecto		Analizar críticamente y fundar en sus posturas.		Presentar conclusiones sustentadas		Módulo del Programa Excel		Identificación de tecnología en torno al propio proceso de desarrollo		Construir discusiones (tuplas)		Construir argumentaciones para defender las ideas propias		Fundamentación y justificación		Identificar errores clave y extractados		PROMEDIO	MÍNIMO
		4	5%	4	5%	4	10%	4	5%	4	5%	4	7%	4	5%	4	5%	4	5%	4	5%	4	5%	4	5%	4	5%	4	5%	4	5%		
1	2729495	4	3	4	8	4	10	4	5	4	5	4	7	4	8	4	4	4	5	4	5	4	8	4	5	3	3	3	3	3	96.25	APROBADO	
2	2719920	4	3	4	8	4	10	4	5	4	5	4	7	4	8	4	4	4	4	5	4	5	4	8	4	5	4	7	4	8	96.75	APROBADO	
3	2754503	4	3	4	8	4	10	4	5	4	5	4	7	4	8	4	4	4	4	5	4	5	4	8	4	5	4	7	4	8	94.00	APROBADO	
4	2747389	3	2.3	4	8	4	10	4	5	4	5	4	7	4	8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91.75	APROBADO	
5	2718477	3	2.3	3	6	4	10	4	5	3	3.8	4	7	4	8	4	4	4	4	3	3.8	3	3.8	4	8	4	5	3	3	4	8	91.75	APROBADO
6	2704338	2	1.5	2	4	4	10	4	5	3	3.8	4	7	4	8	4	4	4	4	5	4	5	3	6	4	5	4	7	4	8	89.25	APROBADO	
7	2742444	3	2.3	3	6	4	10	4	5	4	5	4	7	4	8	4	4	4	4	3	3.8	3	3.8	4	8	3	3.8	2	3.5	3	6	84.00	APROBADO
8	2628215	3	2.3	2	4	3	7.5	4	5	4	5	4	7	4	8	4	4	4	4	5	4	5	3	6	3	3.8	0	0	4	8	82.50	APROBADO	
9	2644702	2	1.5	3	6	4	10	3	3.8	4	5	4	7	4	8	2	4	4	4	4	5	3	6	3	3.8	2	3.5	3	6	82.50	APROBADO		
10	2777426	2	1.5	3	6	4	10	4	5	4	5	4	7	4	8	4	4	4	4	2	2.5	4	5	3	6	2	2.5	3	3	2	4	79.75	APROBADO
11	2758178	2	1.5	3	6	4	10	4	5	2	2.5	3	3.8	3	6	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	78.25	APROBADO
12	2754180	3	2.3	3	6	3	7.5	3	3.8	3	3.8	2	3.5	4	8	4	4	4	2	2.5	1	1.3	4	8	3	3.8	3	3.8	3	6	73.50	APROBADO	
13	2755594	3	2.3	4	8	4	10	3	3.8	1	1.3	3	3.8	4	8	2	4	2	4	2	2.5	2	2.5	3	6	2	2.5	3	3.8	4	8	73.25	APROBADO
14	2749151	3	2.3	3	6	4	10	4	5	3	3.8	2	3.5	3	6	4	8	2	4	2	2.5	2	2.5	3	6	4	5	1	1.8	3	6	72.25	APROBADO
15	2679997	3	2.3	3	6	3	7.5	4	5	4	5	4	7	3	6	4	8	0	0	0	0	0	0	3	6	4	5	3	3	3	6	69.00	APROBADO
16	2691086	2	1.5	2	4	3	7.5	4	5	3	3.8	1	1.8	4	8	0	0	4	8	0	0	1	1.3	4	8	4	5	4	7	4	8	68.75	APROBADO
17	2742337	4	3	1	2	2	5	4	5	3	3.8	4	7	0	0	4	8	3	6	1	1.3	2	2.5	3	6	4	5	2	3.5	4	8	66.00	APROBADO
18	2747402	4	3	3	6	4	10	4	5	3	3.8	1	1.8	2	4	2	4	0	0	1	1.3	1	1.3	4	8	3	3.8	3	3.8	4	8	65.00	APROBADO
19	2659303	2	1.5	4	8	4	10	4	5	2	2.5	1	1.8	4	8	1	2	3	6	1	1.3	2	2.5	2	4	4	5	2	3.5	2	4	65.00	APROBADO
20	2672457	1	0.8	3	6	3	7.5	4	5	3	3.8	4	7	4	8	1	2	0	0	0	0	3	3.8	3	6	4	5	0	0	4	8	62.75	APROBADO
21	2698065	3	2.3	2	4	2	5	4	5	2	2.5	3	3.8	3	6	3	6	2	4	3	3.8	3	3.8	0	0	2	2.5	2	3.5	4	8	62.50	APROBADO
22	2659230	3	2.3	2	4	4	10	4	5	2	2.5	2	3.5	1	2	4	8	2	4	2	2.5	3	3.8	2	4	2	2.5	0	0	3	6	60.00	APROBADO
23	2720745	2	1.5	1	2	2	5	3	3.8	3	3.8	3	3.8	0	0	1	2	2	4	3	3.8	3	3.8	4	8	3	3.8	2	3.5	4	8	58.00	APROBADO
24	2744215	2	1.5	2	4	2	5	4	5	2	2.5	3	3.8	2	4	1	2	0	0	3	3.8	4	5	0	0	3	3.8	0	0	2	4	45.75	APROBADO
25	2712415	3	2.3	0	0	2	5	2	2.5	2	2.5	2	3.5	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	2	4	23.75	NO APROBADO
26	2741907	0	0	0	0	1	2.5	2	2.5	1	1.3	1	1.8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	11.25	NO APROBADO
27	2709915	0	0	0	0	1	2.5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	4.50	NO APROBADO	
28	2662649	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	NO APROBADO
29	2780441	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	NO APROBADO
30	2629019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.00	NO APROBADO

El proceso de selección no se limita al aspecto cuantitativo, ya que como se mencionó anteriormente, se evalúa también la adaptación del aspirante al modelo del SUV. Ésta es

quizá, sustentados en la experiencia y en varios estudios e investigaciones realizados en el SUV, la competencia esencial que debe tener un estudiante para cursar un programa en línea. La evidencia de dicha competencia es la consistencia en la participación del aspirante durante el curso; con la premisa de que quien logra mantenerse activo todo el tiempo, demuestra que puede estudiar en esta modalidad; quienes no se adaptan, tienen participaciones muy eventuales o de plano, abandonan el curso. Por ello, se realiza una revisión cualitativa conjunta entre los coordinadores de los programas y la Coordinación de Evaluación; principalmente se revisan los casos de aspirantes que quedaron muy cerca de la línea aprobatoria. Si hay evidencia de que un aspirante se mantuvo activo y participante durante todo el curso, se le asigna el estatus de “aprobado”, aunque le hayan faltado pocos puntos para alcanzar la nota mínima. En el SUV se considera que un aspirante que muestra la capacidad para estudiar en este modelo, es rescatable, ya que puede como estudiante, subir su nivel académico con el apoyo de los asesores.

Staff del Curso de selección

En la siguiente imagen se presenta la forma en que el equipo de trabajo llamado “Staff del Curso de selección”, se organiza para que este proceso pueda realizarse eficaz y eficientemente.



Los aspirantes se integran en grupos de 20; cada grupo tiene un asesor-evaluador cuya función es asesorar a los aspirantes en la comprensión de las instrucciones, abrir y cerrar foros, organizar grupos para el trabajo colaborativo, evaluar, retroalimentar y calificar y en general atender dudas de los aspirantes sobre el proceso. Tienen estrictamente prohibido asesorar en los aspectos que serán evaluados, ya que se desea conocer el estado de los aspirantes previamente a cualquier proceso de aprendizaje.

Como se trata del proceso oficial de selección de aspirantes, es necesario asegurar la calidad, transparencia, equidad, justicia, uniformidad, y cumplimiento en el trabajo de los asesores, por lo que su desempeño es supervisado, evaluado y retroalimentado de manera permanente tanto en sus aspectos cuantitativos como en los cualitativos. Para ello se

crearon algunos roles ocupados por terceras personas: Supervisor del curso, monitores cualitativos y monitores cuantitativos. Esta parte del Staff vela por el buen desarrollo del curso. El coordinador del Curso de selección y el Coordinador de Evaluación tienen funciones más amplias, que incluyen la planeación, los ajustes, la selección de asesores y monitores, la solución de imprevistos (incluyendo la sustitución de los asesores que no funcionan), la revisión de resultados y la selección de aspirantes; éstas dos últimas conjuntamente con los coordinadores de los programas educativos correspondientes.

Impacto del Curso de selección

¿Qué se ha logrado con el nuevo proceso de selección? ¿Qué no se ha logrado? ¿De qué ha servido este enorme esfuerzo institucional? En pocas palabras: ¿Cuál ha sido el impacto del Curso de selección en el SUV?

El autor de esta ponencia, quien a su vez es Coordinador de Evaluación, profesor e investigador en el SUV, ha hecho de este proceso innovador y de su impacto, el objeto de estudio de su tesis doctoral; la cual está en proceso de aprobación en la Universidad de Málaga, España. Dicha investigación arrojó los siguientes resultados:

Aspectos mediana o altamente favorables:

- Se ha logrado disminuir el índice de abandono/deserción en el primer ciclo.
- Se sabe ahora, que a través de los dos meses de trabajo intensivo, los aspirantes, que en su mayoría son personas que habían pausado o abandonado sus estudios, recuperan algunas competencias que habían desarrollado previamente y que por falta de uso, se habían “empolvado”.
- Se ha logrado que los coordinadores de los programas educativos tengan información oportuna del desempeño de los aspirantes, la cual les permite planear anticipadamente y con mayor precisión la cantidad de secciones a abrir en primer ciclo, la asignación de profesores a los mismos, y por consecuencia a definir y gestionar la bolsa de horas correspondiente.
- Se tiene la certeza de que los nuevos estudiantes han mejorado significativamente en:
 - El manejo de las diversas herramientas tecnológicas que usan con fines educativos
 - Algunas competencias de autogestión
 - La interacción con sus asesores
 - Una mayor calidad en los productos que elaboran y en sus participaciones en los foros.

- Todo lo anterior muestra que la implementación de un proceso de selección, diseñado específicamente para el contexto del SUV, ha traído en consecuencia mayor pertinencia en los aspirantes que son seleccionados para su admisión.
- Existe en los asesores una percepción generalizada de mejora en todos los indicadores.
- Se obtienen ingresos adicionales al presupuesto ordinario de la institución, permitiendo con ello principalmente costear gastos de operación, en particular contratos civiles y laborales para trabajos administrativos, académicos y tecnológicos.

Aspectos en los que no se han logrado los resultados esperados, ya sea porque el impacto ha sido pequeño o porque no lo ha habido, son:

- Las calificaciones y el índice de aprobación; estos números se mantienen exactamente igual que antes.
- El trabajo colaborativo; se nota una mejora en la comunicación con el asesor pero no con los compañeros.
- No se detectó mejora significativa en el uso de citas y referencias bibliográficas.
- La administración del tiempo; este es un punto clave en un modelo autogestivo.
- Utilización del diagnóstico de competencias generado en el curso.

Referencias bibliográficas

- Cerda. H. (2000) *La evaluación como experiencia total. Logros, objetivos, procesos, competencias y desempeño*. Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio. CollegeBoard. *Guía de estudio para presentar las pruebas para el ingreso a nivel de educación media superior. Piense II*. Consultado el 23 de Agosto en http://www.escolar.udg.mx/escolar2000/Guia_PIENSE_II.pdf.
- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. España. Editorial Gestión 2000.
- Mertens, L. (2000). *Gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid, España: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación Ciencia y la Cultura. Consultado el 19 de Agosto en <http://www.oei.es/oeivirt/fp/iberfop01.htm>.

- Navarro, F. (2012). *Estudio del impacto del Curso de Selección de aspirantes al Sistema de Universidad Virtual* (tesis doctoral en proceso). Universidad de Málaga, España.
- Pilonieta P., Germán (2006) *Evaluación de competencias profesionales básicas del docente. estrategia efectiva*. Colombia. Cooperativa Editorial Magisterio.
- Tejada, J., Navio, A. (2007). *Revista Iberoamericana de Educación*. Consultado el 22 de Agosto en <http://www.rioei.org/deloslectores/1089Tejada.pdf>.
- Tobón. S (2006). *Competencias en la educación superior. Políticas hacia la calidad*. Colombia. Ecoe Ediciones.
- Universidad de Guadalajara (2004) *Sistema de Universidad Virtual. Modelo Educativo de UDG Virtual*. México. Universidad de Guadalajara.
- Universidad de Guadalajara (2009) Secretaría General. Normatividad. Consultado el 23 de Agosto en <http://www.secgral.udg.mx/normatividad/ngeneral/ReglamentoGralInAlumnos.pdf>.
- Villa, A., Poblete. M (2008) *Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas*. España. Bilbao Ediciones Mensajero