

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA
FACULTAD DE EDUCACIÓN

**PROPUESTA DE UN MODELO DE SISTEMA DE
SELECCIÓN DE ESTUDIANTES PERTINENTE E
INTEGRAL PARA LA CARRERA DE NUTRICIÓN
DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE
GUATEMALA**

Trabajo de investigación presentado
por Alba Lucia Castellanos del Cid
para optar al grado de Maestría en Administración Educativa

Guatemala
2006

**PROPUESTA DE UN MODELO DE SISTEMA DE
SELECCIÓN DE ESTUDIANTES PERTINENTE E
INTEGRAL PARA LA CARRERA DE NUTRICIÓN
DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE
GUATEMALA**

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA
FACULTAD DE EDUCACION

**PROPUESTA DE UN MODELO DE SISTEMA DE
SELECCIÓN DE ESTUDIANTES PERTINENTE E
INTEGRAL PARA LA CARRERA DE NUTRICIÓN
DE LA UNIVERSIDAD DEL VALLE DE
GUATEMALA**

Trabajo de investigación presentado
por Alba Lucia Castellanos del Cid
para optar al grado de Maestría en Administración Educativa

Guatemala
2006

Vo. Bo

(1) 
MA. Marco Antonio Castillo Castillo
Asesor

Tribunal

(1) 
MA. Dolores de De León

(1) 
MSc. Eduardo Álvarez Masís

(1) 
MA. Marco Antonio Castillo Castillo

TABLA DE CONTENIDO

	Página
ÍNDICE DE TABLAS _____	ii
ÍNDICE DE GRÁFICAS _____	ii
RESUMEN _____	iv
I. INTRODUCCIÓN _____	1
II. MARCO TEÓRICO _____	2
A. Estructura de la organización universitaria _____	2
B. Enfoque de sistemas aplicados a la administración universitaria _____	3
C. Administración universitaria y su estilo de selección de estudiantes _____	4
D. Promoción de las carreras y su impacto en el proceso de selección _____	8
E. Selección de estudiantes _____	16
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA _____	26
IV. JUSTIFICACIÓN _____	27
V. OBJETIVOS _____	28
A. Objetivo general _____	28
B. Objetivos específicos _____	28
VI. HIPÓTESIS _____	29
VII. MATERIALES Y MÉTODOS _____	30
A. Materiales _____	30
B. Métodos _____	30
VIII. RESULTADOS _____	35
A. Resultados de la encuesta _____	35
B. Análisis del Sistema _____	58
IX. PROPUESTA DE MODELO DEL SISTEMA DE SELECCIÓN DE ESTUDIANTES _____	63
A. Modelo _____	63
B. Diagrama de flujo del Sistema _____	72
X. CONCLUSIONES _____	75
XI. RECOMENDACIONES _____	77
XII. BIBLIOGRAFÍA _____	78
XIII. APÉNDICES _____	81
A. APÉNDICE No. 1 Guía de validación del cuestionario _____	82
B. APÉNDICE No. 2 Hoja de cotejo _____	83
C. APÉNDICE No. 3 Cuestionarios _____	84
D. APÉNDICE No. 4 Información que recibe el candidato al ingresar al proceso de selección de estudiantes _____	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Criterios de admisión y su importancia	6
Tabla 2 Punteo obtenido por las minorías en las diferentes áreas del test SAT	7
Tabla 3 Punteo obtenido según ingreso anual en las diferentes áreas del test SAT	8
Tabla 4 Historia del uso de los criterios de admisión	9
Tabla 5 Información que las universidades de Guatemala tienen en su página Web	11
Tabla 6 Diversos factores que se deben tomar en cuenta en el proceso de promoción	15
Tabla 7 Condiciones que se deben buscar en los aspirantes	20
Tabla 8 Respuestas obtenidas en la validación del cuestionario	32
Tabla 9 Área de desempeño del personal administrativo que respondió el cuestionario	35
Tabla 10 Antigüedad del personal administrativo que participó en el estudio	36
Tabla 11 Frecuencias y porcentajes de respuesta obtenidas en las preguntas que se refieren a las políticas del sistema actual de selección de estudiantes	41
Tabla 12 Frecuencias de respuesta obtenidos en las preguntas que se refieren a los procedimientos del sistema actual de selección de estudiantes (primera parte)	46
Tabla 13 Frecuencia de respuestas obtenida en las preguntas que se refieren a los procedimientos del sistema actual de selección de estudiantes (segunda parte)	48
Tabla 14 Edad y género de los estudiantes que participaron en el estudio	48
Tabla 15 Carrera en la que están inscritos los estudiantes participantes	49
Tabla 16 Frecuencias de respuestas obtenidas en las preguntas que se refieren a los procedimientos del sistema actual de selección de estudiantes (primera parte)	52
Tabla 17 Frecuencia de respuestas obtenidas en la sección de opinión (segunda parte)	54
Tabla 18 Tipo de pruebas de admisión	54
Tabla 19 Medios de comunicación por el cual los interesados conocen la UVG	55
Tabla 20 Documentación que los interesados deben presentar al momento de entrar al proceso de selección de estudiantes	56
Tabla 21 Información que la universidad da al aspirante sobre el contenido del o los exámenes de admisión	57
Tabla 22 Promoción que hace la UVG de las carreras	57
Tabla 23 Información que se brinda a los interesados sobre las carreras	58
Tabla 24 Atención que se da al aspirante durante el proceso de selección	58

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 Importancia asignada a los criterios de admisión	6
Gráfica 2 Personal administrativo que participó en la encuesta por área de desempeño	35
Gráfica 3 ¿Considera importante que la UVG cuente con una política de selección de estudiantes?	36
Gráfica 4 ¿La UVG cuenta con una política de selección de estudiantes?	37
Gráfica 5 ¿Las carreras cuentan con una política de captación de estudiantes?	37
Gráfica 6 ¿Existe coordinación entre el procedimiento de captación de alumnos realizado por la UVG y el que realiza la Dirección de cada carrera?	37
Gráfica 7 ¿Considera que es importante que exista coherencia entre las políticas de captación de alumnos de la UVG y de las carreras?	38
Gráfica 8 El proceso de selección ¿permite el ingreso de estudiantes académicamente calificados?	38
Gráfica 9 El proceso de selección ¿está permitiendo el ingreso de estudiantes con el perfil de ingreso requerido por la UVG y las carreras?	38
Gráfica 10 ¿Existe algún procedimiento por medio del cual se asegure la captación de estudiantes con vocación hacia las carreras?	39
Gráfica 11 ¿Existe algún mecanismo para darle al estudiante que ingresa la información que necesita para que se integre a la vida universitaria?	39

Gráfica 12 ¿Los requisitos en términos de habilidades, conocimientos y actitudes que los estudiantes deben tener para ingresar a la UVG se encuentran explicados en algún documento? _____	40
Gráfica 13 Durante el proceso de selección ¿se entrevista a los aspirantes? _____	40
Gráfica 14 ¿Cómo ha sido la evolución de la proporción de aspirantes y vacantes en los últimos años en la UVG? _____	42
Gráfica 15 ¿Cómo ha sido la evolución de la proporción de postulantes y vacantes en los últimos años en la carrera de Nutrición? _____	42
Gráfica 16 La promoción que hace la UVG de las carreras es: _____	43
Gráfica 17 La información que se brinda a los interesados sobre las carreras es: _____	43
Gráfica 18 La información que brinda la universidad a los interesados sobre cuotas y horarios de clases es: _____	43
Gráfica 19 La información que se les da a los interesados acerca de cómo obtener ayuda financiera es: _____	44
Gráfica 20 La orientación que brinda la universidad a los interesados para poder entrar al proceso de selección es: _____	45
Gráfica 21 La información que la universidad da al aspirante sobre el contenido del o los exámenes de admisión es: _____	45
Gráfica 22 La información que recibe el aspirante acerca del resultado del proceso de selección es: _____	46
Gráfica 23 El seguimiento que la universidad da a cada interesado es: _____	47
Gráfica 24 Si el aspirante desea resolver alguna duda acerca del proceso de selección la atención que se le da es: _____	47
Gráfica 25 La atención que se da al aspirante durante el proceso de selección es: _____	47
Gráfica 26 Número de participantes por carrera _____	49
Gráfica 27 La promoción que hace la UVG de la carrera que elegiste es: _____	49
Gráfica 28 La información que te facilitó la universidad sobre tu carrera fue: _____	50
Gráfica 29 La información que recibiste sobre cuotas y horarios de clases fue: _____	50
Gráfica 30 La información que recibiste acerca de cómo obtener ayuda financiera fue: _____	51
Gráfica 31 La orientación que recibiste para poder ser admitido en la UVG fue: _____	51
Gráfica 32 La información sobre el contenido del o los exámenes de admisión fue: _____	51
Gráfica 33 La información que recibiste acerca del resultado de tu solicitud de admisión fue: _____	52
Gráfica 34 El seguimiento que la universidad dio a tu caso desde que manifestaste interés en una carrera fue: _____	53
Gráfica 35 Para resolver alguna duda acerca del proceso de admisión, obtuviste una atención que calificarías como: _____	53
Gráfica 36 La atención que recibiste durante el proceso de admisión la calificarías como: _____	54
Gráfica 37 Tipo de pruebas de admisión _____	54
Gráfica 38 Medios de comunicación por el cual los interesados conocen la UVG _____	55
Gráfica 39 Documentación que los interesados deben presentar al momento de entrar al proceso de selección de estudiantes _____	56
Gráfica 40 Diagrama de Flujo del sistema de selección de estudiantes actual _____	60

RESUMEN

El Sistema de Selección de Estudiantes ha sido en muchas universidades del mundo únicamente un proceso administrativo que se realiza con el objetivo de permitir el ingreso de un número de estudiantes igual al número de plazas vacantes en cada carrera; olvidándose de atraer y admitir estudiantes interesados, motivados y calificados que entiendan las realidades de la cultura universitaria y sus demandas académicas y sociales, a una carrera que les de la oportunidad de llegar a ser profesionales satisfechos, competentes y eficaces.

En la Universidad del Valle de Guatemala el proceso de Selección de Estudiantes enfrenta algunos inconvenientes como:

- Criterios de selección que no incluyen todos los elementos necesarios para recopilar suficiente información sobre intereses, actitudes y experiencias que favorezcan el desempeño del estudiante, enfatizándose solamente en lo que es conocimientos y habilidades.
- Falta de un perfil de ingreso por carrera que oriente al estudiante sobre que habilidades y actitudes debería poseer para tener éxito en ella.
- Falta de coordinación entre los diferentes actores que deben intervenir en el proceso.

Por lo anterior esta investigación exploró con una encuesta dirigida a estudiantes, personal administrativo y autoridades, la opinión de los diferentes actores que participan en el sistema, estableciéndose que el personal de la UVG considera de mucha importancia que existan políticas claras que orienten el funcionamiento del mismo. También se determinó que existe acuerdo entre el personal acerca de que hay varias oficinas y departamentos que ejercen acciones dentro del Sistema de Selección de Estudiantes y sin embargo la coordinación entre ellos es muy poca, lo cual le resta eficiencia. Además el personal opinó que el Sistema de Selección de Estudiantes sí da ingreso a estudiantes académicamente calificados, pero hay pocos elementos dentro de él que sirvan para evaluar la parte vocacional.

En lo que respecta a los estudiantes se pudo establecer que ellos opinan al igual que el personal de la UVG que la promoción que se hace de las carreras es muy poca. Con respecto al proceso en general se puede decir que los estudiantes encuestados están satisfechos con la atención que recibieron en el sistema de selección, pero no debemos olvidar que quienes respondieron el cuestionario son todos estudiantes que lograron ingresar a la UVG de manera que sería conveniente investigar la opinión de aquellos que no logran este propósito.

Con la información recopilada y luego de un análisis del proceso de selección de estudiantes se logró caracterizarlo, ordenarlo y sistematizarlo en la propuesta que se presenta y que pretende ser más integral ya que considera:

- Brindar al candidato información consistente, exacta y oportuna sobre el proceso de selección de estudiantes así como sobre la carrera que desea estudiar.
- Lleva un registro de la información aportada por los candidatos que estará disponible y sea accesible a todos los usuarios.

y más pertinente porque:

- Da lugar para que el candidato sea orientado en los procedimientos administrativo por el personal competente y en las decisiones que tome acerca de su carrera por el Director de Departamento.

- Permite a la Universidad elegir a los estudiantes que reúnan las condiciones necesarias para tener éxito en sus estudios universitarios dando igualdad de oportunidades a todos los candidatos.
- Propone el uso de criterios de selección que son más holísticos los cuales ayudan al personal involucrado en el proceso a conocer mejor y en forma personal a los candidatos.

I. INTRODUCCIÓN

El papel del nutricionista en la solución de la problemática relacionada con la alimentación y nutrición por la que atraviesa el país, es de vital importancia, ya que por su formación especializada, dicho profesional es capaz de promover acciones en los diferentes sectores que están relacionados con el mantenimiento del bienestar de la población. Este rol otorga al Nutricionista la responsabilidad de asesorar y orientar a los miembros de los equipos multidisciplinarios en la ejecución de las funciones que realizan en el campo de la alimentación y nutrición. Lo expuesto refleja la importancia que tiene el formar un mayor número de profesionales en esta área.

En Guatemala la carrera de Nutrición se ha caracterizado por tener pocos estudiantes, hace quince años existían dos escuelas formadoras, la de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC) y de la Universidad del Valle de Guatemala (UVG), hoy en día, una población de estudiantes que ha ido en aumento, ha permitido la creación de dos escuelas más.

En la UVG, el crecimiento en la población de estudiantes ha ido muy despacio, si lo comparamos al número de ingresos a la carrera de otras universidades privadas cuyos costos son similares o incluso mayores a los de la UVG, y que sin embargo en los últimos cinco años han tenido un promedio anual de inscripciones de entre veinte y treinta estudiantes, mientras que la UVG sólo se están inscribiendo diez. ¿Qué factores han causado este fenómeno? No se sabe a ciencia cierta, pero se puede afirmar que es multicausal y se necesitaría realizar algún tipo de investigación formal para tener una evidencia certera sobre el tema, no obstante tanto el proceso de promoción de la carrera así como el de selección de estudiantes tienen un papel importante.

La situación expuesta lleva a pensar en que se necesita realizar estudios como el que se propone con el objetivo de revisar procesos que podrían estar afectando el ingreso de estudiantes a la UVG y que pueden ser analizados para optimizarlos de manera que den elementos que coadyuven a mejorar los índices de ingreso a carreras de tanto beneficio para el desarrollo del país como lo es Nutrición.

Para estructurar la propuesta de un modelo de sistema de selección de estudiantes integral y pertinente como el que se había supuesto al iniciar este trabajo, se tomaron en cuenta elementos que servirán para mejorar el sistema en general y en particular para la carrera de Nutrición, que ayudan al Director de Carrera a conocer a los candidatos en forma personal lo cual le permite orientarlos en cuanto a los requisitos que deben llenar y el porque de ellos y en lo que respecta a la carrera. Asimismo, el modelo pretende citar los procedimientos que todo el personal involucrado en el proceso debe seguir de forma que haya coherencia entre las acciones que se ejercen y consistencia en la información que se brinda al candidato, lo cual mejorará sin duda los resultados que se esperan de la selección de estudiantes.

II. MARCO TEÓRICO

A. Estructura de la organización universitaria

El rol del administrador en el ámbito universitario no se diferencia en lo esencial al rol de los administradores en otros sectores, lo que hace la diferencia, son los fines de la organización (31). Para describir a cabalidad la organización universitaria diremos que: el servicio que presta es aquel que conlleva facilitar el aprendizaje, y la naturaleza de las acciones que se deben realizar estarán encaminados hacia objetivos planteados para alcanzar este propósito. Sus actividades irán desde el diseño de una planta física que reúna las características deseadas y mobiliario y equipo adecuado, pasando por la contratación de diferentes tipos de personal –profesionales docentes, personal operativo, personal administrativo, etc-; hasta servicio de transporte y otros (30).

Las actividades que surgen en las organizaciones universitarias son muchas, y su ordenamiento es una de las funciones principales que le atañe a la administración en forma permanente. Su estructura organizacional agrupa dichas actividades en unidades que siguen el sistema de autoridad formal y que constituyen la jerarquía de la organización, el organigrama es la representación gráfica de esta jerarquía (30).

Las universidades se caracterizan por tener una gran diversidad de personal, ya que hay variedad en cuanto a la escolaridad no digamos en las actividades que cada uno debe realizar. Por lo anterior, para que todos los sistemas administrativos funcionen apropiadamente y se alcancen los objetivos que la institución se ha trazado hace absolutamente necesario que todo el personal conozca los objetivos de la organización.

La complejidad de las funciones que realiza el personal dentro de la organización se puede ejemplificar fácilmente analizando el proceso de selección de estudiantes, que conlleva la planificación y organización de un procedimiento que llevan a cabo varias oficinas dentro de una universidad, donde no se puede tener totalmente el control, puesto que los resultados del proceso dependen de la respuesta de los estudiantes la cual puede verse afectada por un sin número de factores (30).

Algunos autores han sugerido que las organizaciones educativas deben funcionar en tres niveles: técnico, directivo e institucional. En las universidades por ejemplo, el proceso de selección se realiza en el nivel técnico con la planificación y organización de procedimientos que siguen lineamientos adecuados, luego la acción que ejercen los grupos de administradores para dirigir los esfuerzos de hacia la meta de atraer e inscribir un número mínimo de estudiantes, se encuentran en el nivel directivo y los movimientos para buscar el apoyo financiero para dar créditos y becas están en el nivel institucional. En el estudio de administración educativa se ha tratado principalmente el nivel directivo y se ha descuidado los niveles técnicos e institucionales (30).

En este punto es vital resaltar la alta calificación que requiere el recurso humano dentro de la organización universitaria, lo que promueve una serie de tópicos particulares en las operaciones que se realizan allí y que son peculiares de ella (31). El desarrollo profesional del personal en una institución educativa parece ser parte de las funciones administrativas. Entendiendo desarrollo profesional como la competencia que el individuo adquiere, a través de una preparación especializada que debe seguirse aun después de haber culminado sus estudios. En otras instituciones el desarrollo profesional tiene relativamente menos importancia; en una universidad, sin embargo, implica un gasto fuerte (30).

Los administradores universitarios, además tienen un desafío importante porque la mayoría juegan un papel dual en el sistema universitario. El Decano por ejemplo debe ejercer funciones como administrador, pero también es el miembro principal de la cátedra, y es por tanto el líder educativo. Esta dualidad de funciones se aplica tanto a los decanos como a los Jefes de Departamento. Con todo, es cada vez más difícil para los administradores académicos desempeñar estos dos papeles. Esta dualidad de funciones, trae aparejado problemas por la naturaleza disímil de los tipos de autoridad en que se sustentan lo administrativo y lo académico (31).

A nivel de Gobierno Universitario las habilidades ineludibles deberán estar relacionadas con las actividades de fijación de fines, determinación de estrategias globales e inversiones y establecimiento de políticas, por lo tanto serán prioritarias las acciones conceptuales y humanas por sobre las técnicas. A nivel operativo, en cambio, las habilidades técnicas y humanas estarán más relacionadas al producto o servicio (aplicación de recursos, conducción de proyectos, control de operaciones) (31).

B. Enfoque de sistemas aplicados a la administración universitaria

El enfoque de sistemas, permite una buena comprensión del fenómeno organizacional dando una nueva estructura de pensamiento, útil para organizar e interpretar en forma global el conocimiento. Este enfoque considera a la organización como un sistema socio-técnico abierto, estructurado y que se dirige hacia un fin (17, 31).

Un sistema organizacional rígido no podrá sobrevivir ya que no conseguirá responder eficazmente a los cambios continuos y rápidos del ambiente. Un sistema abierto como una universidad, necesita garantizar la absorción de sus egresados por parte de la sociedad y el mercado laboral, garantizando así su viabilidad, de la misma forma la organización universitaria debe ofrecer a la sociedad, profesionales capaces, que llenen sus requerimientos (17, 31).

El sistema universitario necesita la continua y rápida información del ambiente en cuanto a la eficacia y adecuación de los profesionales que están siendo formados, debido a que la formación de profesionales que no se desempeñan apropiadamente en el ambiente laboral resultará en el mediano plazo, en la reducción del ingreso de estudiantes, lo cual reducirá su capacidad de sostenibilidad (31).

Desde el enfoque de sistemas, tenemos la posibilidad de "ver" a la institución universitaria, en su complejidad y tener un esquema de las interrelaciones de sus diferentes sectores y funciones. Pero luego de haber realizado el diagnóstico de su realidad, se debe tratar de buscar aportes para entenderla y conducirla a alcanzar el nivel de calidad que pretendemos, de manera que esta imagen no estará fija nunca, sino más bien una como una película que constantemente modifica su argumento (31).

Con esta información no queda más que decir que la institución universitaria, debe ser sensible a su entorno e interpretar la situación del mercado y la tecnología, además de los otros factores externos, en términos de la velocidad con que las condiciones están cambiando. Inmediatamente después se deberá implementar el control y la evaluación constante, que puede suponer, frecuentes modificaciones y redefiniciones para tratar de mantenerse actualizados (31).

El constante cambio hace que las organizaciones universitarias, si quieren proyectarse y mantenerse, miren hacia el exterior de sus aulas, de sus oficinas, de sus bibliotecas, de sus planes de estudio, de sus investigaciones, para ver qué necesitan de la universidad las personas y la sociedad en su conjunto, y entonces a partir de esas claves que orientarán su desempeño, aceptar el desafío de diseñar carreras,

investigaciones, programas de extensión y estructuras, para servirla y ofrecer los resultados socialmente esperados. Además la propia institución debe buscar en su exterior, los signos positivos que le indiquen que su propuesta es bien recibida (31).

C. Administración universitaria y su estilo de selección de estudiantes

El quehacer, en las organizaciones educativas, en algunos aspectos, es muy diferente a la actividad de las empresas comerciales, por lo cual se pensaba que los principios administrativos no se aplicaban de la misma forma en ellas, tal es el caso de la aplicación del análisis de la realidad competitiva, económica y financiera de dichas organizaciones. Hoy es aceptado referirse a la institución universitaria, como una empresa con una dimensión tal que abarca mucho más que lo comercial y que tomando en cuenta su propósito fundamental -contribuir al desarrollo del saber y de la sociedad- podemos afirmar que es una de las instituciones imprescindibles y permanentes en toda sociedad (31).

La administración universitaria opera en un complejo mundo que es interdependiente, no puede ser administrada únicamente teniendo en cuenta indicadores financieros o de productividad. Tampoco puede ser administrada concentrándose sólo en lo que sucede a lo interno de la organización, puesto que las influencias externas son inevitables. Por lo anterior, es fundamental investigar el ambiente externo en el que desarrolla sus actividades, lo cual se traducirá en el conocimiento del entorno de donde obtiene sus recursos y a dónde ofrece sus servicios, de la realidad y necesidades de sus clientes y de la sociedad, información que le ayudará a entender cual es su posición dentro del mercado y quienes son sus competidores, generando una relación adecuada con las entidades que son relevantes para su actuación (30). El estudio del entorno le conducirá a decidir la estrategia adecuada que le posibilitará tener una definición precisa de cuál es su razón de ser. Esa definición le ayudará a identificar prioridades que le permitirán marcar cuáles deben ser las actividades y tareas en las diferentes unidades académicas y de apoyo que mejor contribuyan a cumplir su misión (30 y 31).

En la universidad el componente administrativo existe para sustentar la parte académica. (30 y 31). Todas las actividades del administrador así como las del resto del personal deben contribuir a reforzar el proceso educativo y para ello los administradores requieren realizar cuatro funciones (30): identificar y definir las políticas y metas de la institución; estimular y dirigir el desarrollo de los programas que han sido diseñados para alcanzar las metas y objetivos de la institución; establecer y coordinar proceso de planificación dentro de la organización de manera que se facilite el cumplir con los programas académicos; y proveer y administrar los recursos necesarios para apoyar la organización y sus programas.

La concepción que los administradores tengan acerca de cómo funciona la institución y cuál es su propósito, trasciende al ámbito de los procedimientos que se siguen dentro de la organización, por ello es de suma importancia que tengan conocimientos sobre educación, para que el enfoque que oriente las acciones administrativas tenga la connotación que se necesita.

Uno de los procesos más importantes para la institución universitaria ha sido y es el proceso de selección de estudiantes, en este documento se decidió examinar el caso particular de la historia que ha seguido este proceso en Estados Unidos, ya que este país ha tenido un papel importante en el desarrollo del mismo, influenciado tanto a países de la región latinoamericana así como a los países europeos. A través de la exposición que se hace se notará que los cambios han tomado tiempo pero los cuestionamientos particulares que se exponen aplican a otras regiones. A continuación

se describe las etapas de la historia del proceso de admisión en Estados Unidos la cual se ha tipificado por lo menos en cuatro formas que se tratarán en las secciones siguientes (3).

1. Subjetividad. El uso de los criterios de admisión para determinar quién ingresa a la universidad es una práctica muy antigua. Su uso se remonta antes de 1,635 con la creación de la primera universidad, la universidad de Harvard. En estos primeros intentos por desarrollar un modelo de proceso de selección de estudiantes los criterios que se usaban eran totalmente subjetivos, establecidos por las autoridades que dirigían la universidad y cada facultad, departamento y carrera podían tener criterios totalmente diferentes para evaluar el ingreso de sus estudiantes (ver tabla 4 donde se resume la historia) (3).

Con el paso del tiempo fue aumentando en número la cantidad de miembros de una facultad y esto dio oportunidad para que los docentes empezaran a emitir opiniones acerca del proceso de selección de estudiantes. Esta situación unida al incremento de solicitantes causó que las decisiones de admisión ya no estuvieran en las manos de una sola persona, sino que empezó a haber mayor participación, con lo cual hubo necesidad de buscar cómo se lograba la uniformidad en el uso de los criterios de selección (3).

2. Búsqueda de la uniformidad. En 1,899 una nueva corriente empieza a buscar la creación de unidades de medida que se pudieran utilizar para estandarizar la medición de los conocimientos que debían poseer los estudiantes de secundaria con el fin de ingresar a la universidad. Se creó entonces un comité formado por diez universidades que estableció el currículo y estándares nacionales para la educación primaria y secundaria. Seis años más tarde este mismo comité propició la creación de la primera agencia de acreditación que tenía la responsabilidad de dar uniformidad al currículo y estándares que se usarían en la educación superior (3).

En 1900 se crea el Comité de Admisiones a la Universidad (College Entrance Examination Board, CEE), constituido por 14 universidades privadas. Esta entidad se encargó de formular criterios de admisión, logrando su homogenización. Esta actividad provocó cambios también en el diseño de planes de estudio que poco a poco fueron más congruentes con la realidad (3).

3. Búsqueda de la objetividad. En 1989, las encuestas realizadas por la Asociación Nacional para la Consejería en Admisiones (National Association for College Admission Counseling, NACAC) indicaban que las universidades estaban siguiendo una nueva línea de trabajo, tratando de utilizar criterios de selección en los que se contaron por lo menos doce. Los criterios incluían: ingresos económicos, presentación de ensayos, entrevistas, recomendaciones de consejeros de la escuela secundaria y profesores y evidencia de habilidades excepcionales de liderazgo (véase Tabla 1 (3)).

De los doce criterios, la NACAC determinó que cuatro de ellos eran los más importantes: a) Promedio académico en cursos preparatorios para la universidad b) Resultados en las pruebas de admisión c) Promedio académico en general obtenido en secundaria, y d) Certificado especial por rangos de ubicación la secundaria. Ningún otro criterio fue calificado como de importancia por más del 40 % de quienes participaron en el estudio. La variación que ha habido en cuanto a la importancia que se le ha asignado a cada criterio se puede observar en la Gráfica 1 (3).

Con el propósito de hacer la selección más objetiva se diseñaron dos pruebas, las cuales todavía se utilizan en Estados Unidos. La prueba SAT, Scholastic Aptitude Test que mide las habilidades de razonamiento verbal y matemático. En la sección de habilidad verbal se presentan ítems donde se mide comprensión de lectura,

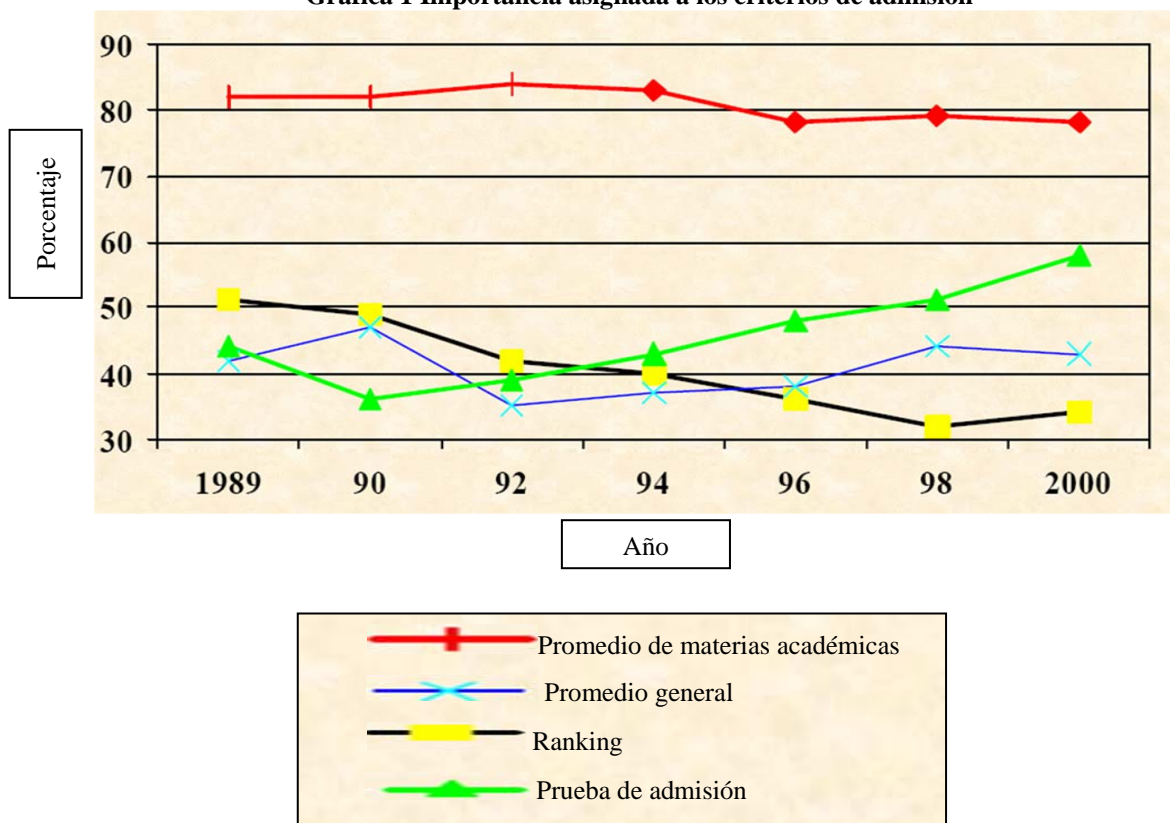
reconocimiento de relaciones entre las partes de una oración y establecimiento de relaciones entre parejas de palabras. La sección de matemáticas mide la capacidad para solucionar problemas usando aritmética, álgebra y geometría (3).

Tabla 1 Criterios de admisión y su importancia

Criterios de admisión	Ponderación	
	1999	2000
Promedio académico en cursos preparatorios	84 %	77.8 %
Resultados en las pruebas de admisión	54 %	57.7 %
Promedio académico en general	42 %	42.6 %
Ubicación dentro del grupo de estudiantes de secundaria	42 %	33.6 %
Ensayos	32 %	19.6 %
Recomendación del consejero académico	19 %	15.5 %
Cartas de recomendación del maestro	18 %	14.1 %
Entrevista	14 %	10.6 %
Servicio a la comunidad	9 %	8.1 %
Participación en actividades extra-curriculares	5 %	7.0 %
Participación en programas de excelencia	2 %	0.9 %
Condición financiera	1 %	0.9 %

Fuente: National Association for College Admission Counseling. (2001).

Gráfica 1 Importancia asignada a los criterios de admisión



Fuente: National Association for College Admission Counseling. (2001).

La prueba ACT fue elaborada con el propósito de medir el nivel de destrezas en matemáticas y lenguaje que se estimaba que los estudiantes debían tener para desempeñarse con éxito en las aulas universitarias. Consiste de cuatro secciones, una para el inglés (uso y mecánica), matemáticas (pre algebra, algebra y geometría, y trigonometría), lectura (estudios sociales, ciencias naturales, y literatura) y ciencia

(razonamiento en ciencia) (3). Los punteos obtenidos en las pruebas siguen siendo los criterios más utilizados en la selección de estudiantes, en muchas instituciones son considerados como los parámetros que mejor relacionan el desempeño académico con el éxito en la universidad (27).

El argumento que respalda el uso de pruebas estandarizadas es que ellas ayudan a medir en forma objetiva la preparación que tiene un aspirante para la universidad. Su utilización conviene además a las instituciones ya que estas son fáciles de aplicar, de calificar y de hacer comparaciones entre individuos y en el tiempo. A pesar de esto las críticas son múltiples, algunos encuentran que existe una conexión débil entre el contenido de las pruebas y lo que se enseña en la secundaria. Otros han objetado que el alcance de las mediciones que se obtienen a través de las pruebas es limitado, ya que se usan muy pocas preguntas para medir el pensamiento crítico, aprecio para las artes y solución de problemas sofisticados y otros. Las pruebas estandarizadas tienen consecuencias negativas para escuelas, que debido a la presión empiezan a "enseñar sólo para la prueba," olvidando su responsabilidad en preparar a los estudiantes para la universidad (27 y 3).

En los años ochenta la visión empieza a cambiar y poco a poco las universidades van realizando diversos ensayos tratando de incluir en el proceso de selección otros criterios. Pero todavía hoy prevalece el pensamiento que lo más importante sigue siendo el resultado de las pruebas, buscándose a través de investigaciones como los demás procedimientos alcanzan el valor predictivo que los académicos esperan (27).

4. Búsqueda de criterios más holísticos. Durante los últimos años, las pruebas de admisión han sido criticadas, poniéndose en duda su validez para medir el éxito en la universidad de las minorías y/o de estudiantes de bajos ingresos (véase Tablas 2 y 3) (3). Estados Unidos ha sido uno de los países que se ha caracterizado por tener una población con gran diversidad de grupos étnicos debido al fenómeno de inmigración, por lo que se consideró preciso presentar algunos datos sobre los resultados de estas pruebas utilizando la clasificación que comúnmente se presenta, así es como se puede notar que los puntajes obtenidos por el grupo de población blanca es considerablemente mayor al que obtiene el resto, que además se caracteriza por tener ingresos económicos bajos y oportunidades de educación significativamente diferentes, por lo que los resultados de las pruebas han puesto de manifiesto esta situación, provocando que algunos las consideren discriminatorias.

Tabla 2 Punteo obtenido por las minorías en las diferentes áreas del test SAT

Origen	Área		
	Verbal	Matemática	Total
Africano	434	422	856
Latino-Americano	463	464	927
Indígena	484	481	965
Europeo	527	528	1,055
Asiático	498	560	1,058

Fuente: National Association for College Admission Counseling. (2001).

Desde hace algún tiempo, se ha manifestado el descontento con este procedimiento en diversas publicaciones científicas, con comentarios acerca de las cualidades que tenían los candidatos que estaban siendo admitidos, contra aquellas que poseían los que no eran admitidos, considerándose que el proceso no estaba tomando en cuenta la diversidad propia de los sujetos que conforman la sociedad (20 y 27).

Esta situación causaba también cierto descontento y presión sobre las escuelas secundarias, donde tanto los administradores, consejeros, así como los estudiantes, pensaban que no valía la pena ni siquiera intentar realizar las pruebas, porque consideraban imposible alcanzar las marcas establecidas (20).

Tabla 3 Punteo obtenido según ingreso anual en las diferentes áreas del test SAT

Ingreso anual	Área		
	Verbal	Matemática	Total
\$100,000 o más	559	571	1,130
\$80,000-\$99,999	539	543	1,082
\$70,000-79,999	527	531	1,058
\$60,000-69,999	520	523	1,043
\$50,000-59,999	514	516	1,030
\$40,000-49,999	505	506	1,011
\$30,000-39,999	493	493	986
\$20,000-29,999	476	478	954
\$10,000-19,999	449	458	907
\$9,999 o menos	427	444	871

Fuente: National Association for College Admission Counseling. (2001).

Algunos autores como McNamara, 2000, dicen que actualmente las universidades deberían tomar en cuenta la contribución, que la diversidad que caracteriza al ser humano, ofrece a los cursos que sirven, por lo que deberían haber ya modelos de selección que tuvieran criterios que considerarían esa diversidad, sin que esto perjudique la calidad de la educación. Los procesos de selección deberían ser además más comprensivos y más sensibles enmarcados en la comprensión holística de la educación para poder tangiblemente llenar las necesidades de los aspirantes. En varios documentos se sugiere que, tanto los procesos de selección y sus criterios deben ser transparentes para aspirantes y deben ser verificados los procedimientos de medición apropiadas.

Luego de analizar esta evidencia algunas universidades están de acuerdo con la necesidad que existe de diseñar sistemas de admisión que tomen en cuenta las características de los aspirantes, tornándose en esa versión más holística de la que actualmente se habla (3). Algunos métodos alternativos de admisiones incluyen: a) programas para ampliar las oportunidades a clases sociales bajas b) programa de méritos para aquellos que obtengan una nota más alta en el examen de admisión, que la esperada según su desempeño en la secundaria y c) garantizar la admisión a la universidad basada en el rango dentro del grupo mantenido en la escuela secundaria. Sin embargo ninguno de estos ha sido implementado (3).

En la siguiente tabla se presenta un resumen de los acontecimientos históricos que se enumeraron en esta sección y que muestran el proceso que sigue el desarrollo de un sistema de selección que trata de ser más objetivo y justo.

D. Promoción de las carreras y su impacto en el proceso de selección

Para atraer a nuevos estudiantes las instituciones universitarias requieren desarrollar un excelente servicio a un precio atractivo y para luego poner esta información al alcance de sus clientes meta a través de un sistema de comunicaciones que promueva la comercialización de sus servicios (31 y 32). Este proceso es parte del sistema de promoción que deben utilizar las instituciones de educación superior.

Tabla 4 Historia del uso de los criterios de admisión

Año	Acontecimiento	Consecuencias
1636	Creación de Harvard	Los criterios eran subjetivos y específicos para cada institución. La evaluación de los aspirantes estaba a cargo de una sola persona.
1600 - 1700	Los presidentes de las universidades examinaban el conocimiento de los candidatos	Al aumentar el número de profesores, aumentó su participación en el proceso de selección de estudiantes pero los criterios eran inconsistentes y cada facultad y cada departamento manejaba sus propios criterios de admisión.
1893	Creación de un comité de diez universidades. Establecimiento de currícula y estándares nacionales en la educación primaria y secundaria	Búsqueda de congruencia entre el plan de estudios de la escuela secundaria y la universidad. Se recomienda la implementación de un plan de estudios común a todas las escuelas secundarias, esto contribuyó para asegurar que los estudiantes adquirieran las capacidades, conocimiento, y actitudes necesarias para tener éxito en universidad.
1899	Creación de la primera agencia de Acreditación (North Central Accreditation). La universidad adquirió influencia definitiva en la educación secundaria.	Se empieza a generar interés en la calidad de la educación.
1900	Creación del College Entrance Examination Board. Constituido por 14 universidades privadas para formular criterios de admisión.	Se homogenizan los estándares de admisión, hay planes de estudio más congruentes. Estas experiencias se usaron como ensayos.
1910	Uso extensivo de pruebas estandarizadas por parte del ejército (Army Alpha y Army Beta).	Estas pruebas medían la comprensión de temas específicos y no fueron usadas para determinar conocimiento
1926	Primera aplicación de la prueba de admisión SAT. Busca medir habilidades.	Las pruebas de admisión ganaron reconocimiento como herramienta para lograr la objetividad, miden la aptitud natural.
1959	Creación del American College Testing Program el cual desarrolló el test ACT.	Diseñada para medir el nivel de habilidades verbales y matemáticas, intenta medir el grado en el estudiante de secundaria ha dominado las habilidades y conocimientos necesarios para tener un buen desempeño en la universidad
2001	El presidente la Universidad de California propone el abandono del SAT.	Las pruebas permitan manejar gran cantidad de expedientes de aspirantes. Los resultados se empiezan a usar para medir la calidad de las instituciones.

Para que la información llegue a los posibles candidatos, una compañía de publicidad debe desarrollar anuncios efectivos y programas de incentivos de ventas diseñados por especialistas en promociones de ventas. La universidad debe colaborar en la determinación de los objetivos de la campaña, elegir los mensajes y vehículos que se emplearán en el equipamiento del plan y la evaluación de los resultados. Es conveniente que las personas que hacen relaciones públicas dentro de la institución se capaciten para que sean amables, serviciales y persuasivos. Para la universidad lo planteado en este párrafo probablemente no sea difícil, la limitante será el monto de la inversión. La publicidad y las relaciones públicas son las herramientas promocionales que con mayor facilidad podrá utilizar la universidad, por lo que se hablará de ellas en los siguientes párrafos (32).

La publicidad se encargará a través de los medios de comunicación pagados de informar, convencer y recordar a los probables candidatos los servicios que brinda la universidad, esta es una de las más poderosas herramientas de promoción, pero es necesario evaluar los resultados constantemente sobre los efectos en el público en

general y sobre el número de candidatos reclutados, antes durante y después de hacer la campaña publicitaria (32).

Las relaciones públicas es otra herramienta que se debe usar e implica el establecimiento de buenas relaciones con los diversos públicos, que sumada a una publicidad favorable y la creación de una imagen positiva de la institución, tiene un gran potencial para dar a conocer y hacer que se prefiera el servicio que brinda (32).

La publicidad y las relaciones públicas, desempeñan un papel importante dentro de los estados de conciencia y conocimiento de los consumidores; pero es de suma importancia que las personas involucradas en ambos procesos conozcan bien los mensajes que se están usando y además que manejen toda la información que los posibles candidatos precisan saber, en el caso de las universidades la promoción debe llevar al candidato directamente al proceso de selección por lo que la orientación que reciba debe dar al candidato una sensación de seguridad y confianza.

La promoción de cada universidad se diferencia principalmente por la forma en la que la institución se presenta ante los aspirantes y sus padres. La interacción que se genera con los representantes de la misma –Secretaría, Decanatura, Relaciones Públicas, Departamentos y sus asistentes, así como estudiantes voluntarios desempeña un papel crucial en la decisión de inscribirse en una u otra universidad (10).

El proceso de elegir una universidad para luego inscribirse es en muchos aspectos una experiencia de la familia. Mientras que el aspirante revisa sus preferencias, estableciendo prioridades y llenado las solicitudes; los padres dan toda clase de apoyo. En la mayoría de los casos, los padres y los estudiantes pasan por el proceso juntos (10), la situación descrita debe ser tomada en cuenta por las personas que planifican la promoción y que luego tendrán contacto con ellos.

En la actualidad el sitio Web es probablemente la fuente más importante de información sobre su universidad, por lo que debe estar actualizado y ser inclusivo. Se debe permitir que los interesados conozcan a las personalidades que trabajan en la institución, publicaciones y opiniones sobre temas de interés. Se debe aprovechar para incluir información sobre la ubicación, servicios que presta, etc. Qué los aspirantes puedan entrar en contacto con las autoridades a través del correo electrónico (10). Otros mecanismos son el catálogo de universidades, videos y presentaciones y lecturas hechas por consejo de los orientadores de secundaria (16). En la tabla 5 se compara la información acerca del proceso de admisión que tiene en la página Web cada una de las cuatro universidades de Guatemala que ofrecen la carrera de Nutrición.

Las universidades generalmente asumen que cada candidato que llena su papelería tiene interés en ser seleccionado. De hecho, el personal de admisiones se fuerza a creer en esto, acumulando un exceso de expedientes de los candidatos reclutados a través de las campañas que ha hecho la universidad, lo cual representa un costo considerable para la institución; para luego encontrar solo pocos estudiantes llena los criterios de admisión y otros escogen estudiar en otra universidad. Por lo anterior se recomienda (37):

- Definir apropiadamente el procedimiento a seguir y la relación que debe haber entre el personal encargado de las admisiones y el candidato (22).
- Que el personal que participa en el proceso desarrolle un verdadero interés en el aspirante. Valorar el interés de los candidatos es vital para que el sistema proporcione de inmediato respuestas escritas y telefónicas a los aspirantes y darle seguimiento a esas acciones (10). Que el personal esté conciente que debe asegurarse que los aspirantes entiendan qué tipo de estudiantes tienen éxito en la universidad, qué recursos de apoyo están disponibles en el campus y cuáles son los valores que la institución desea que sus estudiantes cultiven (9).

Tabla 5 Información que las universidades de Guatemala tienen en su página Web

Liks	Información	USAC	URL	UFM	UVG
Carreras					
Calendario académico					
Evaluaciones de admisión	Tipos				
	Calendario de pruebas				
	Requisitos				
	Constancia de pago				
	Procedimiento para realizar prueba de aptitud académica				
	Formulario de admisión				
Requisitos de inscripción	Estudiante regular				
	Extranjeros o guatemaltecos graduados en el extranjero				
Asignación de cursos					
Tarifario	Pagos académicos				
	Multa por mora				
	Exámenes de aptitud				
	Tarifa por servicios de secretaría				
	Tarifa por servicios de tesorería				
	Cobro de cuotas por servicios adicionales				
	Examen por suficiencia				
	Exámenes finales extraordinarios				
	Asignación extemporánea de cursos				
	Cursos supervisados o dirigidos				
	Graduación				
	Carné universitario				
	Membresía de amigos de la biblioteca				
	Parqueo				
Becas	Descripción				
	Requisitos				
	Tipos				
Crédito	Requisitos				
	Reembolso				
	Cálculo de la deuda				
Departamento de orientación universitaria	¿Qué es la universidad?				
	¿Qué se espera del estudiante?				
	Bolsa de empleo				
	Base de datos de estudiantes y egresados para puestos de trabajo a diferentes empresas.				
	Orientación vocacional				
	Bajo rendimiento académico				
	Problemas personales				
Ubicación de la universidad					
Reglamentos					

(Páginas Web consultadas el 23 de junio de 2005)

- Que todo el personal que participa en el proceso de selección tenga un conocimiento práctico del proceso de admisión, lo cual implica conocer cómo se llenan los formularios, cómo se lleva a cabo la selección, cuáles son las pruebas que se aplican, el proceso para solicitar ayuda financiera, y el plan de estudios que servirá para orientar al estudiante (24). Que el personal se asegure que el candidato entienda bien el procedimiento para que pueda poner atención en aquellos aspectos que requieren mayor esfuerzo (21). Que ayuden a identificar a los estudiantes que podrían ingresar condicionados y los refieran a la oficina de orientación (9).
- Es indispensable que el personal encargado tenga una buena relación con los consejeros de los colegios. Adicionalmente, debe encargarse de recibir la visita de estudiantes de colegios en ferias de la información, donde podrá recolectar información que se puede analizar para obtener algunas características de la población estudiantil como ingreso y nivel educativo, calidad y reputación de los programas de la escuela secundaria así como la cooperación que se puede encontrar en cada una (24).
- Usar estudiantes voluntarios para presentar las carreras es un arma de dos filos donde la institución puede perder la oportunidad de causar una primera buena impresión debido a que los estudiantes no conocen suficiente acerca del proceso en sí y de la institución (10).
- Cuando el candidato se acerca ya con el deseo de inscribirse, se le debe indicar que reproduzca la suficiente cantidad de documentación que se solicite en las aplicaciones y lo envíe antes de las fechas límite. Asimismo se puede contactar a la oficina de consejería del colegio y sugerirle guardar una copia de esta documentación para poder darle seguimiento (37).
- Sugerir al aspirante que busque una respuesta en un tiempo prudencial, esto dará la oportunidad de saber tempranamente si fue admitido o no (37).
- Al recibir la respuesta de la universidad que más le interesa, el aspirante podrá confirmar la aceptación de la primera oferta y retirar las otras de la lista o continuar esperando las otras respuestas. De esa forma se espera que para finales de noviembre las universidades tendrán un estimado del número de estudiantes con el que contará (37).

Se debe enfatizar el hecho que la comunicación entre todos aquéllos que manejan la promoción de las carreras, el proceso de selección y los responsables de guiarlos en su carrera, es esencial. Muchos estudiantes se pierden por falta de información y a menudo, se descartan solicitudes de admisión sin haber realizado una acción extensa de seguimiento de cada caso, sumado a lo anterior por lo general los Directores de Carrera no conocen estos casos por lo que su intervención es poca o ninguna (9). Hay una necesidad de desarrollar una mejor comunicación con los aspirantes para proporcionales la suficiente información sobre los procedimientos, justificaciones, y resultados individuales.

- La retroalimentación que se recibe de todos los actores que participan en la promoción y selección es muy provechosa, pero debe ser proporcionada y registrada en forma sistemática. Se deben realizar esfuerzos para describir el proceso en pasos que sean coherentes, con el propósito de escribir un instructivo que se entregará a los candidatos sumada a una explicación del mismo (5).

1. Análisis del mercado. El concepto de mercado está muy ligado al concepto de necesidad por ello trata también sobre el carácter sustituible de los productos o servicios. La educación forma parte del mercado de servicios que es de carácter intangible (13). Se ha dicho que el modelo de mercado competitivo no aplica a las instituciones de educación superior porque los estudiantes no tienen los conocimientos suficientes para juzgar la calidad de las instituciones, la educación

superior se refiere más a un mercado tipo “trust market” donde el vendedor sabe más que el comprador. Este mercado también tiene la característica que la demanda no puede aumentar indefinidamente, en otras palabras muchas universidades no alcanzarán a satisfacer toda la demanda (18).

La palabra marketing o comercialización proviene del vocablo inglés “market” (mercado), entendiéndose el término como el esfuerzo realizado para vender los servicios que presta una universidad con el fin de obtener una ganancia (28). En este campo se manejan tres ideas fundamentales: la orientación que deben tener los servicios hacia la satisfacción de las personas que desean ingresar a la universidad, el esfuerzo que debe hacer la universidad para darse a conocer, reclutar e inscribir a la mayor cantidad de aspirantes que reúnan las características deseadas y la obtención y manejo de la ganancia (12 y 16). La parte que se refiere a tener ganancias todavía causa molestia en el ámbito educativo, pero lo que es importante es que las autoridades que dirigen las universidades tengan siempre en mente los valores que han establecido para alcanzar sus objetivos en la formación de profesionales con alto nivel científico y técnico y una formación integral fundamentada en la ética (28).

Puesto que el mercado al que debe llegar la información sobre las universidades está construido por aspirantes que demandan una formación profesional que les permita desempeñarse apropiadamente, las acciones de comercialización deben estar sistemáticamente dirigidas a cubrir los requerimientos particulares de este mercado para proporcionar una mejor satisfacción de sus necesidades específicas (13).

Cada bien posee un servicio básico o utilidad, pero pueden incorporarse servicios suplementarios o utilidades secundarias que complementan el servicio básico. La utilidad suplementaria puede ser objetiva o sólo percibida, resultado de un posicionamiento publicitario. En algunos casos los consumidores prefieren algunas marcas sobre otras por el solo hecho de la distinción apreciada por ellos. Estas características pueden ser decisivas para la selección de una institución de educación superior (32).

Para definir qué servicios básicos que debe prestar la universidad así como para describir servicios suplementarios es primordial saber qué es lo que los aspirantes están buscando.

- Los aspirantes buscan que la universidad tenga buen prestigio, aunque esto no les garantiza que la misma les proporcione los conocimientos necesarios, una buena cantidad de práctica profesional supervisada en los diferentes campos que promueva en ellos la sensibilidad social que necesitan (36 y 39). Además se interesan por la percepción que existe acerca de la calidad de la educación que se brinda en la institución y número de estudiantes por clase (41).
- El estudiante también busca tener suficiente orientación, de manera que hay que procurar que siempre haya un consejero con experiencia en el manejo de estudiantes con problemas académicos o personales (36 y 39). Además los docentes deben estar en capacidad y tener disponibilidad de tiempo para atender a los estudiantes fuera del aula.
- La ayuda financiera que la universidad brinde debe ser visible, estar disponible, con procedimientos ágiles, que contribuyan a que el estudiante no se gradúe con una gran deuda (36 y 39). Se debe informar a los estudiantes, padres y a los Jefes de Departamento sobre las estadísticas ayudas financieras en forma de créditos y becas que otorga la institución (10).
- El aspirante también busca que la universidad tenga actividades extracurriculares que ofrecer y que estas sean una parte de la vida de los estudiantes, sin importar que

tan difícil sean los cursos, este tipo de actividades refleja lo agradable que es estar dentro de la comunidad universitaria (15, 36 y 39).

- En las carreras que tienen un área clínica, los aspirantes buscan que la institución les proporcione un contacto temprano con el ambiente de los servicios de salud, acompañado de una metodología de enseñanza que utilice la técnica de resolución de casos, para que se adquieran las destrezas necesarias para salir preparados al ejercicio en el área clínica (39).
- Los jóvenes valoran cuán abiertas están las oportunidades que la carrera le dará. Si en la universidad obtendrá las características requeridas para conseguir un buen trabajo (15). En otras palabras la comercialización que hay de la carrera en el ambiente laboral. Los estudiantes podrían también relacionar el término con los niveles salariales y el estatus que se adquiere en salud y frente a la comunidad (41).
- En el caso de las escuelas de nutrición el estudiante pretende que durante la práctica profesional se favorezca el contacto con los procedimientos, equipo y personal especializado en los diferentes campos que ha desarrollado en el currículo y esto se logra si la universidad ha contactado a instituciones que le den esa oportunidad al estudiante (39).
- La acreditación del programa es un tema que ha estado cobrando auge y cada día más los estudiantes están buscando instituciones acreditadas ya que en algunos países hace la diferencia cuando se solicita el examen para registrarse (41).
- La atmósfera que se respira alrededor de la institución y de la carrera en particular también es un asunto de interés, aunque hace falta definir los componentes específicos que se espera tenga la atmósfera (41).

Hace falta realizar investigación para conocer (1) los estándares de calidad a los que los aspirantes les asignan mayor valor (2) los componentes objetivos que hacen una atmósfera positiva dentro de una institución de educación superior y (3) establecer el número máximo de estudiantes por aula que los aspirantes buscan (41). A continuación se presentan los resultados de varias investigaciones donde se definen algunos elementos necesarios para establecer un sistema de promoción para la carrera de Nutrición.

Con referencia a cómo mejorar los servicios se han hecho investigaciones donde se ha determinado que existen factores negativos asociados a la carrera como: diferencias entre el trato hacia los médicos y hacia los nutricionistas (33), salarios bajos, el desconocimiento de la gente acerca del trabajo que hace el nutricionista entre otros (15).

Otras investigaciones han servido para determinar cuáles son las expectativas de los estudiantes en cuanto a cómo van a ejercer la carrera de nutricionista y los resultados fueron: consultor, en ejercicio privado, en clínica privada, trabajos de tiempo parcial más en mujeres que en hombres (15).

Asimismo se ha dicho que los problemas de reclutamiento de estudiantes que están experimentando las carreras del área de salud podrían ser el resultado del aumento de la necesidad de obtener mejores salarios y una disminución en las motivaciones de tipo humanitario y de servicio a la comunidad. Motivaciones a largo plazo tales como desarrollo de una carrera y pensiones son calificadas por los jóvenes como de menor importancia (15).

Ha sido manifiesto que las universidades no están buscando reclutar estudiantes que vengan de la minorías, lo cual se considera importante al menos en la carrera de Nutrición debido a que muchos de los grupos con mayor riesgo de padecer problemas nutricionales tienden a ser miembros de las minorías étnicas y grupos raciales así como los pobres de todas las razas. Si realmente se desea efectuar cambios en los

comportamientos que ponen en riesgo a las poblaciones, se deberían reclutar y formar a más profesionales que compartan experiencias con aquellos que más necesitan nuestra ayuda (40).

Tabla 6 Diversos factores que se deben tomar en cuenta en el proceso de promoción

Momento en el que el estudiante se interesó por la carrera	Factores externos que influyeron para escoger nutrición como carrera	Características de la profesión que influyeron en la decisión de estudiar nutrición
<p>La mayoría se interesaron en la carrera de Nutrición estando ya en la universidad (16, 19 y 33).</p> <p>Otros se interesaron en la secundaria (19).</p> <p>Y algunos cambiaron de otra carrera a nutrición (19).</p>	<p>Un curso de nutrición que se recibió ya sea en la secundaria o a nivel universitario (15).</p> <p>Un amigo o un pariente que les habló acerca de la carrera (15).</p> <p>El contacto con un nutricionista (15).</p> <p>Diversidad de campos donde puede desempeñarse el nutricionista (16 y 33)</p> <p>La influencia de maestros en la opción de la carrera es lejana menos que el de padres (15).</p>	<p>Oportunidad de ayudar a otras personas (16 y 33).</p> <p>Trabajar con gente (16 y 33).</p> <p>Interés personal en la nutrición (16 y 33).</p> <p>La relación entre la nutrición y la salud (33 y 15).</p> <p>Interés en salud, enfermedad, y cuidado médico (33 y 41).</p> <p>Promoción de la enseñanza (33 y 15).</p> <p>Promoción de la salud (33 y 41).</p> <p>Deportes (33 y 15).</p> <p>Promoción de cambios de comportamiento (33 y 41).</p> <p>Alimentos y su preparación (33 y 15).</p>

Según la encuesta realizada para describir las características de los miembros de la Asociación Americana de Dietética (American Dietetic Association), 2.5 % de los nutricionistas registrados son Africano-Americanos, 1.7 % son Hispanos y 2.4 % son hombres. Cada día se considera más importante tener más diversidad étnica dentro de la profesión, muchos pacientes tienden a sentirse mejor si quien los atiende es alguien que tiene una relación cultural o étnica con ellos. Las diferencias étnicas y sociales percibidas desalientan a los pacientes a buscar servicios de salud a compartir información relevante requerida para dar el tratamiento adecuado. Estos factores son especialmente importantes para la profesión, si tomamos en cuenta que la dieta es tan importante en la prevención tanto de la desnutrición como del control de enfermedades crónicas no transmisibles como la obesidad, diabetes y enfermedad cardíaca (33).

La diversidad seguirá en aumento, si las universidades toman la ventaja de esto favoreciendo el ingreso de estudiantes pertenecientes a las minorías pueden hacer cambios históricos que realmente contribuyan al desarrollo de los países. En el campo de la nutrición nunca ha existido oposición para reclutar gente de diversos grupos étnicos ni hombres, pero poco se ha hecho para que estos grupos se interesen por la carrera (16), se debe fomentar el aumento de la diversidad dentro de la profesión, lo que contribuirá a hacer tangible la mejora en el estado nutricional y de la salud de nuestros ciudadanos (40).

2. La oferta y la demanda. Es difícil todavía interpretar la información que se recibe acerca de los aspectos económicos que deben ser tratados en las instituciones de educación superior, la población aun no se acostumbra a ver a los estudiantes como consumidores, las universidades como proveedores y la educación superior como un mercado que brinda oportunidades de inversión (18). Con el término oferta se estudia el comportamiento de quien vende productos en el mercado y con el término demanda se conoce a la cantidad de servicios que los consumidores desean adquirir por unidad

de tiempo. Hay una serie de factores que determinan la oferta y la demanda como las preferencias, los ingresos, los precios de los demás bienes que se consumen y el precio del bien que se desea comprar (32 y 13).

El proceso de promoción se dirige a un mercado en que, los elementos de costo, competencia, servicio y prestigio operan año con año tratando de satisfacer una demanda cada vez más alta. Lo expuesto causa que la comercialización de los programas que ofrece la universidad sea tan peculiar, en este mercado tanto el comprador como el vendedor están negociando simultáneamente entre diversas ofertas, cada uno buscando perfeccionar sus opciones. El estudiante busca la mejor universidad, mientras que las universidades buscan estudiantes no sólo calificados, sino que además sean los mejores de toda la gama de candidatos (37).

Hoy en día también se está dando el fenómeno de diversificación de la demanda lo cual se explica en primer lugar porque, ya no sólo los jóvenes recién egresados de la enseñanza secundaria aspiran a recibir una educación de nivel superior. Existe una serie de otros grupos que, por necesidad o preferencia reclaman ese derecho. Son profesionales que buscan ampliar o mejorar sus conocimientos y destrezas; personas que desean o deben cambiar de ocupación; funcionarios y trabajadores que buscan acreditar y certificar su experiencia laboral; adultos mayores dispuestos a cultivar una disciplina o a adquirir competencias para una actividad y organizaciones interesadas en obtener servicios docentes en función de sus programas de capacitación. En suma, los interesados en la educación superior están aumentando y se están diversificando y eso crea una demanda cualitativamente distinta que presiona sobre el sistema y las instituciones (11).

En el caso que se trata en el párrafo anterior el proceso de selección de estudiantes debe enfocarse en contrarrestar los problemas de estos aspirantes, que estarán relacionados con: tomar una carga académica parcial, tener a su cargo familia económicamente dependiente de ellos y tener necesidad de trabajar tiempo completo. La universidad tendría que ofrecer servicios complementarios como: ayuda financiera, consejería, guardería, tutorías, recursos multiculturales, oportunidades de trabajo para estudiantes, entre otras (11).

En segundo lugar, diversas actividades de la economía y la sociedad demandan nuevas calificaciones profesionales y técnicas. Las especializaciones laborales requeridas se multiplican, nacen actividades que antes no se conocían. Sin embargo, para que la docencia sea considerada de calidad debe además, satisfacer las demandas sociales, incorporando no sólo una mera acumulación de conocimientos, sino partiendo de un proceso de aprendizaje constante que expanda las potencialidades del individuo y que logre en él la flexibilidad cognoscitiva necesaria para su transferencia al complejo entorno cultural, productivo y social que caracteriza a la sociedad actual.

Existe una creciente demanda social de información sobre la educación superior, muchos creen que la educación ha funcionado a la manera de una caja negra, cuya oscuridad impide saber qué ocurre en su interior. En el momento actual, dicha imagen resulta ampliamente insatisfactoria, siendo numerosas las voces que reclaman una mayor transparencia. A esa exigencia social de información, derivada del interés que manifiestan las familias y los ciudadanos por la educación, se unen otros motivos relacionados con las condiciones económicas actuales (11).

E. Selección de estudiantes

Los procedimientos de admisión son a menudo un ejercicio administrativo creado para limitar el número de estudiantes de nuevo ingreso, al número de lugares disponibles en cada carrera. Pero un verdadero procedimiento de selección, también

debería permitir atraer y admitir estudiantes interesados, motivados y calificados que entiendan las realidades de la cultura universitaria y sus demandas académicas y sociales (9). Asimismo debería contribuir a que el interesado ingrese a una carrera que le permita aumentar al máximo sus posibilidades de ser un profesional competente y eficaz (26).

Debido a que actualmente en todo el mundo la población que tiene acceso a la educación superior es muy reducida que es tan importante lograr un proceso de selección de estudiantes tenga características como: ser transparente, pertinente e integral, dando igual oportunidad a todos, tomando en cuenta el mérito, el potencial y la diversidad. (4 y 5); tener confiabilidad, validez y relevancia (9); evitar tener impedimentos para el aspirante, por lo tanto los candidatos deben haber obtenido suficiente información acerca de lo que involucra la carrera que quieren seguir y deben demostrar su aptitud para estudiar esta profesión (9).

Existe una gran necesidad por mejorar la educación superior tanto en calidad como en cantidad las propias universidades deben ser las que tomen acciones para hacer las cosas más fáciles para los candidatos, trabajando en coordinación con: aspirantes, padres de familia, colegios y universidades, lo que se propone podría mejorar muchos de los problemas que ahora estorban y aumentan los costos del proceso (9, 14 y 37).

El reto que sigue luego de realizar un buen proceso de selección, es que estos estudiantes tengan éxito en su desempeño académico en la universidad. En los Estados Unidos, los resultados que presenta el Centro Nacional para las Estadísticas Educativas (National Center for Educational Statistics, NCES, 2001; www.ed.gov) muestra el impacto acumulativo del bajo índice de retención de estudiantes. Sólo el 51 % de los estudiantes que fueron admitidos en la universidad en 1995-96 lograron graduarse seis años después; 14 % seguían matriculados después de seis años, el grupo restante ya no estaban en la universidad. Esta situación causa un gran impacto en el presupuesto institucional (9, 39 y 14).

Debido a que existen muchas investigaciones acerca del proceso de selección en las escuelas de medicina y dado a que esa es una carrera que está bastante relacionada con la carrera de Nutrición, en este trabajo se incluirá información sobre dichas investigaciones. De manera que iniciaremos con un ejemplo diciendo que, el proceso de selección de estudiantes en las escuelas de medicina ha sido considerado poco satisfactorio en el Reino Unido, donde el Sistema de Admisión Nacional (UCAS), (<http://www.ucas.ac.uk/>), el cual se encarga de recolectar los datos sobre admisiones, indica que las universidades reciben aproximadamente 40,000 aplicaciones, de las cuales se admiten únicamente 10,000 estudiantes de los cuales solamente se inscriben 5,000 (8). En el año 2,000 las escuelas de medicina se ampliaron y existía una proyección para el 2,005 de abrir nuevas escuelas, sin embargo las proyecciones sobre el ingreso de estudiantes indicaban que no iba a haber un aumento considerable en la inscripción, lo anterior significaría que los resultados de la selección apenas alcanzarían a la oferta de servicios (6 y 22). De lo anterior podemos decir que aun en países muy desarrollados hace falta tener suficiente información sobre lo que está sucediendo para poder tomar acciones acertadas que aumenten realmente el número de inscripciones.

Algunos atribuyen el problema de las pocas admisiones a las escuelas de medicina a los altos puntajes que se deben obtener en los exámenes de admisión, por lo que proponen aceptar puntajes más bajos, apoyándose en alguna evidencia que hay sobre la relación que existe entre los resultados de las pruebas y el desempeño académico. Sin embargo, hay una buena cantidad de investigaciones con resultados

que siguen dando crédito a que las notas de los exámenes de admisión sí predicen el desempeño de los estudiantes en la universidad. Bajar los requisitos de ingreso por lo tanto, aumenta el riesgo de aumentar el número de estudiantes que fracasan y de obtener profesionales menos competentes (6).

Con estas tendencias vemos que pronto las universidades se encontrarán incrementando únicamente el número de candidatos en lugar de aumentar el número de estudiantes inscritos. El problema es en última instancia que la extensión de la educación superior no ha ido acompañada por más estudiantes preparados que salgan de las escuelas secundarias (6).

Ha empezado a crearse otro mito alrededor del proceso de selección y es que las escuelas de medicina están sufriendo de una carencia de aspirantes de género masculino. Se ha notado que en los últimos 40 años cada vez ingresan más mujeres y este asenso ha sido paralelo en todas las universidades (6 y 7). Adicionalmente, varios estudios han demostrado que la población estudiantil femenina tiene bastante éxito dentro de la carrera y obtienen más méritos académicos que los hombres. Las mujeres también obtienen mejores notas en las evaluaciones del área clínica. Debido a que todavía quedan algunas dudas acerca de estos temas, algunos investigadores exploran actualmente si los diferentes factores motivadores, académicos, y demográficos influyen en la actuación de hombres y mujeres (8).

La admisión a las escuelas de medicina ha subido mucho su costo y es un proceso que ha sido casi ritualizado, pero además que implica exclusión. Sólo algunos escogidos ganan el privilegio de poder aspirar a ser profesional (2). Todo esto sin tomar en cuenta que los consejeros de admisiones están llenos de expedientes y esto no les permite preocuparse en forma personalizada de cada aspirante, sin perder de vista el trabajo que le costó al aspirante entrar al proceso (6).

En Canadá la Sociedad de Médicos Rurales (Rural Physicians of Canada, SRPC), reconoció la importancia de tener un mayor número de estudiantes de medicina del área rural, puesto que ellos son los más susceptibles para elegir ejercer su carrera en ella, además de tener una mayor experiencia en el trato con la población que vive allí. Sin embargo se han dado cuenta que las posibilidades que tiene un candidato de esta naturaleza para ingresar en la universidad es muy poca, debido que tiene generalmente una mala preparación de la escuela secundaria, escasos recursos económicos y debe trasladarse de su región a otra donde debe invertir mayor cantidad de recursos en su mantenimiento. En todo caso si se ven forzados a solicitar una beca o lo que es más riesgoso, un crédito, el resultado será que su endeudamiento al momento de graduarse será mayor (29).

La historia del desarrollo de los procesos de admisión en Estados Unidos hace pensar que muchas de sus prácticas se siguen sólo por tradición (37). Los criterios que utilizan incluyen desempeño académico, conocimiento del medio incluso la experiencia de trabajo, actividades extracurriculares e intereses, personalidad, motivación, habilidad verbal y habilidad para comunicarse. Sin embargo aparentemente no hay ninguna evidencia que dé soporte al uso de estos criterios y no de otros (8). Los comités de admisión deberían estar reclutando todo tipo de individuos, consiguiendo con ello una diversidad de personalidades, culturas, talentos, e intereses que le den diversidad al ambiente académico y al clima social de sus campus. Por otra parte, en nuestro contexto cultural de sociedad multiétnica las diferencias individuales deben ser consideradas como elementos que contribuyen a enriquecer la cultura universitaria brindándole un balance y diversidad de personalidades (5 y 22).

Un sinnúmero de historias sobre el tema de selección de estudiantes y proceso de admisión muestra que hay diversos problemas que enfrenta el aspirante, como: la influencia familiar, discriminación para los grupos de mujeres y minorías, admisiones preferenciales, la dificultad que impone la entrevista, altos costos y aquellos que enfrentan los solicitantes con mayor edad. Por encima de todo, lo que los involucrados en este proceso deben entender es que nunca habrá un sólo tipo de estudiante, así que no se puede pensar en un proceso de admisiones único (2).

Existen algunas variaciones en el proceso de selección de una institución educativa a otra, no obstante en las siguientes secciones se presentan algunos lineamientos valiosos para su formulación (17).

1. Características del personal. Debido a la importancia que tiene el cargo de quien dirige el proceso de selección de nuevos estudiantes algunos autores han recopilado información acerca de las características que debería tener. Es un funcionario administrativo responsable del desarrollo del plan de comercialización de las carreras y del reclutamiento y retención de estudiantes, es quien coordina los esfuerzos institucionales de: ayuda financiera, registro y consejería (12), por lo que debe tener habilidad para coordinar y supervisar el trabajo de múltiples oficinas (10).

Para planear un proceso de selección de estudiantes efectivo es vital tener registros actualizados que puedan estar disponibles para las diversas oficinas que participan en el proceso, el director del proceso de selección debe estar enterado de las técnicas relacionadas con la puesta en práctica y mantenimiento de un sistema de información donde puedan recopilarse, actualizarse y mantenerse disponible y accesible dicha información para todos los usuarios (10).

Las instituciones deben buscar un profesional creativo, con visión del futuro, dedicado y experimentado en el campo de la dirección y comunicación. Capaz de planificar, organizar y dirigir constantemente investigaciones con el fin de evaluar, mejorar o cambiar las estrategias de promoción, reclutamiento y selección que se están utilizando (10).

Debido a que los recursos financieros son limitados el director del proceso de selección también debe tener capacidad de abogacía para obtener recursos y manejar los fondos en forma apropiada (10). El director del proceso de selección debe tener un equipo de trabajo excepcionalmente bueno en la promoción de los servicios que presta la universidad que tenga las siguientes características:

- Ser un anfitrión y orientador, lo cual exige que conozca muy bien los propósitos de la institución y que sea capaz de presentarlos ante los aspirantes, poniendo en claro cualquier duda que surgiera (12). Debe encargarse de que tanto los aspirantes como sus padres se sientan bienvenidos y entendidos lo que hará más probable es que elijan la universidad para quedarse (10). Debe tener en mente que uno de los elementos más destructivos es la discriminación inconsciente por parte de los administradores hacia aspirantes que provienen de medios económicos distintos y poseen habilidades o valores diferentes de los que ellos conocen o aprueban personalmente (26).
- Ser un experto en su universidad. Los aspirantes cuentan con que los encargados de las admisiones compartan con ellos los detalles importantes sobre la carrera que han elegido, los horarios, cursos y servicios, alguien que además los ponga en contacto con el director de la carrera que han elegido. Si el aspirante encuentra respuestas claras para sus dudas, tendrá mayor seguridad sobre la veracidad de la información, así pues, es imprescindible que los encargados conozcan tanto como sea posible sobre la institución sin sobrestimar sus fortalezas (10).

- Debe tener confianza en la universidad. Mientras más tiempo haya trabajado en una institución desempeñando múltiples cargos, mejor podrá comunicar la cultura y programas que se manejan en la universidad (10).
- Establecimiento de los criterios de selección. Al comenzar a planear el proceso, en primer lugar se establecen criterios de selección. Éstos se basan por lo general en requerimientos, incluyen conceptos como educación, conocimientos, capacidades y experiencias (17).

Una lista de las calidades deseables debería ser la que defina el perfil de las personas que se busca para ingresar a cualquier carrera. Pensando en aumentar al máximo la oportunidad de tener estudiantes comprometidos con las exigencias del plan de estudios y que sean capaces de completar su carrera es necesario responder a las preguntas que se plantean a continuación:

Tabla 7 Condiciones que se deben buscar en los aspirantes

Preguntas	Condiciones
¿Cuánto conocimiento y sobre cuáles materias debe tener el candidato?	Química, física, y biología, y si la respuesta es afirmativa, ¿con cuánta profundidad?
Las notas altas en los temas de ciencia ¿tienen relación con el éxito en la carrera?	Se debe demostrar que estudiantes con más altas notas tienen más éxito en la carrera y luego en su vida profesional.
¿Qué pasa si un estudiante tiene problemas en un área?	¿Se puede propiciar que tenga un tutor que sea un miembro de la facultad o bien otro estudiante?
¿Qué otras habilidades cognitivas se requieren?	
¿Qué tan importante es poseer habilidades como: razonamiento lógico, resolución de problemas, y pensamiento crítico?	
¿Qué habilidades no cognitivas se requieren?,	Como empatía, flexibilidad, madurez, honestidad y sentido común.
¿Qué comportamientos excesivos deben reconocerse?,	Introversión y extroversión, compulsividad y falta de motivación.
¿Qué atributos y comportamientos deseables deben reconocerse?,	Como capacidad de auto aprender, independencia y pensamiento crítico
¿Qué nivel de habilidad de comunicación verbal y escrita se requiere?	Los candidatos deben demostrar tener buena comprensión y uso del idioma formal e informal y mostrar que son concisos, exactos, y lógicos para escribir.
¿Se requieren habilidades para trabajar en equipo?	
¿Qué habilidades de interacción social se requiere?	Cualidades como: tolerancia, paciencia, y cooperación
¿Es necesario que posean habilidades psicomotrices?	Coordinación ojo mano y destrezas manuales

(26)

Las decisiones que se toman sobre la selección de un candidato deben estar fundamentadas en una recopilación de los datos reunidos, cuyos puntajes tendrán un valor determinado por el comité de admisiones. El comité tendrá que asignar porcentajes a cada atributo según su importancia en la carrera. Muchas universidades usan un índice que es una combinación lineal de varias variables ponderadas con diferentes pesos (5 y 23).

Cuando ya se tiene toda esta información entonces puede construirse un algoritmo del procedimiento. La próxima tarea será escoger las técnicas más apropiadas para obtener la información requerida. Teniendo en consideración que los procedimientos e instrumentos a usar deben ser válidos y confiables, además de objetivos (26).

2. Criterios de selección más utilizados

a. Solicitud de admisión. La documentación que se solicitará puede incluir el certificado de estudios, el cual proporciona información sobre el desempeño académico, pero normalmente no indica otras habilidades cognitivas. Un informe del director del establecimiento escolar donde estudió, el cual puede dar la información sobre habilidades cognitivas, actitudes y comportamientos, pero no se debe perder de vista que el informe podrá estar un poco sesgado, ya que se pueden omitir hechos negativos de importancia. Si se pide el curriculum vitae en el se pueden ver reflejados los logros e intereses del candidato (26).

Información que se solicita en la aplicación: información general, preguntas estructuradas sobre relaciones con las habilidades que se desea que tengan, y las declaraciones personales como las razones que tienen para seguir la carrera. Los formularios deben ser calificados independientemente por varios asesores experimentados. Cada asesor debe asistir a una capacitación para asegurar la confiabilidad (25).

b. Desempeño académico anterior. En este punto, inicialmente hay que determinar el valor del promedio general deseable y la ubicación esperada que el estudiante debe tener dentro del grupo. Es vital definir si el estudiante necesita realmente tener notas sobresalientes para tener éxito en la carrera. Al contar con estos lineamientos ya se podrán analizar los datos. La mayoría de universidades piden que el candidato presente, además de su certificado de notas, su promedio general y algunas un dato que ubica al estudiante, según sus notas en un lugar dentro del grupo (8).

Para valorar apropiadamente el desempeño académico del estudiante en la escuela secundaria, algunas instituciones toman en cuenta la calidad de la escuela, la cual está determinada por factores como: el desempeño de sus egresados, el porcentaje de egresados que es admitido en las universidades, la calidad de sus docentes, la disponibilidad de cursos avanzados y la variedad de cursos ofrecidos (23 y 38).

c. Pruebas. Actualmente muchas pruebas están disponibles o pueden construirse para medir las habilidades cognitivas y no cognitivas, y atributos que son difíciles de evaluar objetivamente de cualquier otra manera. Su uso tiene un costo alto ya que deben prepararse, mantenerse, y administrarse, pero los resultados pueden ser relativamente confiables (26).

Hay cualidades que sería deseable evaluar en un candidato pero son de muy alto costo y los resultados no son confiables. Tal es el caso de las pruebas estructuradas para evaluar habilidades manuales y creatividad. En este grupo se encuentra la observación del candidato en una actividad de grupo para evaluar habilidad verbal, interacción social, y habilidades para trabajar en equipo (26).

Es importante que quienes interpreten y administren las pruebas, sean expertos en el área. Las pruebas no deben hacer una discriminación injusta, deben ser congruentes con las políticas de la institución (17). No se debe olvidar que las evaluaciones que realiza el comité de admisión involucran la asignación de un orden relativo de mérito académico a cada candidato (37).

Las pruebas que se utilizan con mayor frecuencia pueden clasificarse en tres grupos: el primero son las pruebas de habilidad y aptitud que se construyen para descubrir intereses, capacidades y potencial para adquirir esas capacidades. El segundo son las pruebas de personalidad que revelen las características personales y determinen la forma en que estas pueden afectar su desempeño. El tercero son las pruebas vocacionales diseñadas para mostrar la ocupación más apropiada para un candidato. (17). En este documento se revisarán las dos primeras debido a que las vocacionales se realizan en la escuela secundaria.

1) Pruebas de habilidad y aptitud. Las universidades deberían indicar a los candidatos que pruebas y qué tipo van a tener que pasar y cuál o cuáles son los punteos que necesitan, los cursos propedéuticos son en este caso la metodología recomendada, ellos le darán oportunidad al aspirante de resolver pruebas similares a las que va a sustentar (39). En muchas universidades se brinda poca información acerca de estos temas, lo cual aumenta la ansiedad y afecta el desempeño del estudiante en las mismas. Luego de la prueba algunas instituciones no dan al estudiante la posibilidad de conocer en que áreas fallaron para prepararse nuevamente y sustentar otra vez la prueba (1).

Debido a la importancia que las instituciones de educación superior le da a las pruebas que miden habilidades y aptitudes, se presentan a continuación datos obtenidos de la revisión de criterios utilizados en el proceso de selección de estudiantes, que hizo el Comité de Decanos y Directores de Escuelas de Medicina del Reino Unido (Committee of Deans and Heads of Medical Schools). La revisión examina los datos de la validez predictiva de ocho criterios: cognoscitivos (habilidad académica anterior), no cognoscitivos (personalidad, entrevistas, referencias y declaraciones personales), y demográficos (sexo, grupo étnico) (8). Los resultados se irán presentando donde se trata el tema.

Para realizar esta investigación se usó una muestra de 21,905 participantes, para estudiar los datos se utilizó el meta análisis, contando con suficientes datos sobre desempeño académico anterior de los participantes para poder examinar dos etapas: al estudiante y al graduado (8). Los resultados de esta investigación sugieren que el desempeño académico anterior es un buen predictor, en lo que respecta al desempeño del estudiante durante la carrera. Aunque no se pudo probar que tuviera una relación directa con el éxito en la práctica en el área clínica (21), se sugiere que se hagan más estudios para examinar los predictores de éxito en el desempeño profesional con modelos estadísticos que tengan validez y confiabilidad (8).

Muchas escuelas profesionales tienen una nota mínima que los aspirantes deben obtener en el examen de admisión GRE (Graduated Record Examination). Sin embargo, pocas especifican el mínimo en las áreas verbales, cuantitativas, o analíticas. Aunque el número de investigaciones realizadas en la carrera de Nutrición son muy limitadas se ha encontrado que para la carrera el área verbal tiene mucha importancia para ganar el examen para registrarse como Nutricionista. Y sugieren también realizar comparaciones por área además de las notas globales (1).

2) Pruebas de personalidad. Existe dificultad para analizar los resultados de los test de personalidad debido a la gran variedad de tests usados entre los cuales están: el Inventario para personalidad de California (California Personality Inventory, CPI), la escala de Rotter (Rotter's "locus of control" scale), Modelo de Cattell 16PF, Inventario para personalidad de Eysenck (EPI Eysenck Personality Inventory), Cuestionario multifásico para la personalidad de Minnesota (Minnesota Multiphasic Personality Inventory, MMPI), indicador de Myers Briggs (Myers Briggs type indicator), Inventario para rasgo estado de angustia (State-Trait Anxiety Inventory) y las entrevistas psiquiátricas (8).

Empero sí se puede decir que la prueba más usada es el inventario de personalidad de California, de su análisis se obtuvieron ocho características importantes para el desempeño académico de los estudiantes de las escuelas de medicina, que son: "dominancia", "tolerancia", "sociabilidad", "aceptación de si mismo", "responsabilidad", el "logro vía la conformidad", y "logro vía la independencia" (8).

La prueba Rotter's "locus of control" evalúa hasta que punto las personas sienten que los resultados obtenidos en sus vidas dependen de su comportamiento (interno)

comparado con la influencia de factores como el "destino" y la oportunidad (externos). Los estudiantes que obtuvieron en el área pre clínica altas notas así como los que tuvieron promedios altos en el área clínica, tenían sorprendentemente una orientación externa. Esto último lleva a recomendar hacer un estudio más extenso donde no quepa duda de que no se están confundiendo los "comportamientos externos" con un tipo de conducta defensiva verbal contra el fracaso (8).

Existen cinco factores que caracterizan la personalidad normal y que pueden encontrarse con las pruebas mencionadas, estos son "emocionales estabilidad-neurótico" (punteos altos están relacionadas con la ansiedad y depresión), "extroversión" (punteos altos están relacionadas con ser extrovertido y sociable), "abierto para experimentar" (punteos altos están relacionadas con ser creativo, con tener habilidad para el arte), "llevadero" (punteos altos están relacionadas con ser cooperativo y confiando), y "escrupuloso" (punteos altos están relacionadas con ser metódico, organizado, estar motivado por el logro) (8).

Se ha probado que el ser escrupuloso está relacionado con el éxito en una gran variedad de ámbitos profesionales y en particular en la carrera de medicina predice muy bien el resultado en el área pre clínica, y la extroversión ha obtenido buena correlación con el éxito en trabajos que involucran una dimensión social (por ejemplo, ventas, la pediatría, etc.) (8).

d. Entrevistas. Esta metodología generalmente se usa para obtener información sobre las características del candidato y sus actividades no académicas (21). La entrevista personal puede usarse para evaluar el razonamiento verbal, el uso del idioma, habilidades de la interacción social, confianza en si mismo, actitudes y habilidad para escuchar (26 y 27). En la entrevista además se pueden dirigir preguntas encaminadas a detectar si el candidato participa en actividades extracurriculares lo cual permitirá detectar si tendrá problemas que más adelante se evidenciarían con pocas o malas relaciones interpersonales o una carencia de liderazgo (21, 35 y 38). Las entrevistas personales son importantes porque ayuda a tener contacto de uno a uno (10).

La entrevista sólo es válida si es estructurada y si la lleva a cabo personal especializado. Para utilizar las entrevistas como parte del proceso de selección se debe tener ya determinado el perfil de ingreso y la estrategia de cómo se deben hacer las preguntas. La entrevista debe enfocarse en cualidades que puedan evaluarse directamente y debe existir una escala para ponderar las respuestas (26). A pesar de sus ventajas este método ha sido criticado debido a que consume mucho tiempo y aunque algunos han utilizado entrevistas grupales esta metodología no ha sido suficientemente estudiada (21).

La capacitación de los entrevistadores debe incluir la técnica para la entrevista general, el contenido de la entrevista específica, práctica observada y una evaluación muy cuidadosa utilizando una escala. Para reducir al máximo el juicio anterior no debe darse información sobre el candidato sólo su nombre. La tarea de los entrevistadores es dar un puntaje adecuado para cada una de las cualidades evaluadas, ellos no deben investigar otras áreas (26).

A pesar de su uso generalizado, se tiene una desconfianza considerable acerca de este procedimiento, diferentes entrevistadores pueden ponderar o interpretar la información obtenida en forma distinta. Pueden verse influenciados por la apariencia general del entrevistado, lo cual puede tener poca relación con el desempeño. También se ha encontrado que es frecuente que los entrevistadores tomen decisiones al principio de la entrevista, antes de tener toda la información necesaria para llevar a cabo una evaluación equilibrada (17 y 22).

Al terminar con las entrevistas es necesario pasar por un proceso de verificación la información que proporciona el candidato. Puede ser necesario verificar las referencias para que sea útil, la persona que da la referencia debe conocer bien al solicitante y debe dar una evaluación veraz y completa de él (17).

Para superar algunas de estas debilidades se pueden utilizar diversas técnicas que permiten mejorar las entrevistas. Primero se debe capacitar a los entrevistadores para que sepan qué es lo que buscan. Se puede también mejorar la selección es a través de entrevistas múltiples utilizando varios entrevistadores. Esto facilita la comparación de distintas evaluaciones y percepciones. Sin embargo, no significa que todos los entrevistadores deban votar sobre la selección del candidato; más bien es un proceso que permite obtener información adicional para que la persona que será responsable de la decisión final pueda decidir mejor (17).

A continuación se presentan los resultados obtenidos en dos tipos de estudios realizados para analizar los resultados de las entrevistas. El primero se hizo en la Universidad de Yale con tres grupos, donde se comparó la actuación de estudiantes entrevistados y aceptados, con los que fueron aceptados sin ser entrevistados, otro incluyó a los que fueron aceptados en una universidad (Yale) u otra universidad, ambos con base en los resultados de una entrevista, el último tomó en cuenta a aquéllos aceptados, pero que escogieron estudiar en otra universidad. Estos estudios no mostraron ninguna diferencia entre los grupos, concluyendo que la entrevista agregó poco al proceso de la selección. Sin embargo, se observó que los estudios tenían muchas limitaciones metodológicas, incluso el uso de números pequeños de muestras (rango 23-113) (8).

El segundo tipo de estudio relacionó los resultados de las entrevistas (como la adecuación global para ingresar a la carrera de medicina) con el éxito obtenido en el área pre clínica de los entrevistados, su deserción, y o desempeño profesional. Este estudio encontró que los resultados de las entrevistas fueron buenos predictores del éxito del estudiante en la universidad (8). Esta investigación da elementos que son importantes acerca de la entrevista sin embargo, no se tomaron en cuenta factores como el impacto de varianza entre entrevistas, ni si existe algún prejuicio sistemático que pudiera afectar los resultados, y el efecto que tiene el entrenamiento y experiencia del entrevistador (8). La información obtenida en las investigaciones refuerza el punto que el tema de las entrevistas es bastante complejo ya que en él se ven involucrados muchos factores referidos que quienes participan en la entrevista misma y otros que tienen que ver con los procedimientos que se siguen, por lo que es recomendable planificarla adecuadamente y dotar al proceso de todos los insumos que necesita para que funcione adecuadamente.

e. Referencias personales. Las cartas de referencia o recomendación pueden proporcionar información acerca de rasgos de personalidad, iniciativa, responsabilidad, habilidad para establecer relaciones interpersonales y cooperación (21). Las referencias personales, comúnmente se piden pero son de valor limitado (26). Su valor predictivo se ha examinado en varias investigaciones, se ha analizado por ejemplo el contenido de todas las afirmaciones que hicieron los candidatos sobre qué los hacía aptos para estudiar la carrera y no se encontró ninguna evidencia que tuvieran un valor predictivo sobre su éxito en el desempeño en la carrera (8).

Otro estudio usó la información sobre cultura general que incluían las referencias, pero concluyeron que no había suficientes datos como para formular conclusiones definitivas. Hacen falta más trabajos de investigación sobre la relación que existe entre las referencias personales y el desempeño del estudiante y el profesional de la medicina (8). Adicionalmente en varios estudios se sugieren utilizar formularios para

reportar referencias personales que sean estandarizados para que la información recopilada pueda ser evaluada apropiadamente (21 y 22).

Algunas universidades solicitan al candidato que redacte un ensayo, procedimiento que se ha utilizado para identificar las metas que tiene con respecto a la profesión elegida, habilidad verbal, razones por las cuales ha seleccionado determinada carrera y motivación personal, esta información es especialmente importante para el Director de Carrera (5, 21, y 38).

Pueden también pedirse referencias de, por lo menos, dos profesores quienes proporcionan información sobre el desempeño académico y las habilidades que posee el candidato. Estas personas no deben conocer los resultados de las evaluaciones que el estudiante ha realizado (25).

Por último cabe mencionar que en algunas instituciones se pide examen físico información que irá directamente a su expediente (17). Al terminar el proceso, el comité de admisiones debe tomar la decisión sobre si se admite al estudiante o no o bien si se le admite con algún condicionamiento. Seguidamente se debe informar al candidato el resultado del proceso (17).

III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El proceso de selección de estudiantes en la Universidad del Valle de Guatemala enfrenta inconvenientes como:

- criterios de selección que no incluyen todos los elementos necesarios para recopilar suficiente información sobre intereses, actitudes y experiencias que favorezcan el desempeño del estudiante;
- falta de un perfil de ingreso por carrera que oriente al estudiante sobre las habilidades y actitudes que debería poseer y falta de coordinación entre los actores que deben intervenir en el proceso, por lo que es necesaria una revisión del proceso que coadyuve a la formulación de un modelo que permita a la institución en cuestión realizar una selección de estudiantes integral y pertinente:
 - que permita al candidato obtener información consistente, precisa y oportuna sobre la carrera que desea estudiar;
 - que permita a los candidatos conocer el procedimiento de selección;
 - que permita que la institución registre la información de cada candidato en una base de datos que esté disponible y sea accesible;
 - que dé igualdad de oportunidades a todos los candidatos;
 - que utilice criterios de selección que sean inclusivos;
 - que permita que el candidato sea orientado por el Director de Departamento;
 - que permita elegir a los estudiantes que reúnan las condiciones necesarias para tener éxito en sus estudios universitarios.

IV.JUSTIFICACIÓN

En la UVG el proceso de selección se inicia cuando el aspirante obtiene información en la Secretaría General de la Universidad, o en el Departamento de Relaciones Públicas o bien en la página Web. La información proporcionada incluye un breve instructivo sobre los documentos que debe entregar para iniciar el trámite y el calendario de exámenes de admisión. Este breve contacto con la Universidad, hace que en muchos casos el interesado no tenga oportunidad de resolver sus dudas ni acerca del proceso en sí, ni acerca de la carrera que ha elegido para estudiar. El proceso de selección como se puede notar, es poco personalizado lo cual causa que candidatos que tendrían posibilidades de ingresar a la universidad y tener éxito en su desempeño académico, no lo hagan, simplemente porque el proceso no favorece la comunicación entre ellos y los miembros del personal que participan en el mismo.

La selección además parece estar tomando en cuenta solamente los resultados de las pruebas de aptitudes, ya que dentro de la información que está accesible al público en general, es lo único que se menciona. De esta forma el estudiante que puede ingresar es poco conocido por las autoridades que le pueden orientar en su carrera, como el Director de Departamento quien, por lo general, no llega a conocerlo sino hasta antes de la primera semana de clases. Sin mencionar a aquellos que no pudieron ingresar debido a que no obtuvieron la nota deseada en las pruebas o que no pudieron optar a una beca por alguna razón, dejando de lado otras muchas razones por las cuales el estudiante pudiera estar eligiendo otra universidad para realizar sus estudios.

El problema de la selección de estudiantes no se ve únicamente en esta Universidad, según algunos estudios revisados es un problema generalizado por lo que se considera de suma importancia que se desarrolle investigación en este campo. El trabajo que se propone permitirá explorar la situación actual en una institución específica y generar una propuesta que considere las necesidades tanto de la institución como de los estudiantes, abarcando los siguientes puntos:

- Información que se debe brindar a las y los candidatos.
- Procedimiento de recepción y clasificación de solicitudes.
- Diseño de una base de datos.
- Criterios que se usarán en la selección de estudiantes.

V. OBJETIVOS

A. Objetivo general

Diseñar un Modelo de Sistema de Selección de Estudiantes, pertinente e integral, para la carrera de Nutrición de la Universidad del Valle de Guatemala.

B. Objetivos específicos

1. Identificar los actores que participan en el proceso como autoridades, administradores, informantes y usuarios.
2. Identificar los procedimientos que se siguen en la Universidad del Valle para la selección de estudiantes a través de la observación y la investigación documental.
3. Analizar el funcionamiento actual de los procedimientos identificados por medio de observaciones, recopilación y revisión de documentación, diagramas de flujo y encuestas de opinión dirigidas a los diferentes actores.
4. Establecer el Sistema de Selección de Estudiantes integral y pertinente.

VI. HIPÓTESIS

El sistema de selección de estudiantes que se usa actualmente no abarca todos los elementos técnicos que permiten realizar una selección de candidatos para estudiar la carrera de Nutrición que sea pertinente e integral.

VII. MATERIALES Y MÉTODOS

A. Materiales

1. Unidad de estudio. La unidad de estudio es el proceso de selección de estudiantes de la Universidad del Valle de Guatemala. El estudio se realizará con la información que se obtenga a través de la revisión bibliográfica, además de la que se obtenga en las diferentes unidades administrativas, a partir de la observación y la recopilación de información acerca de los procedimientos actuales utilizados para la selección de estudiantes, seguida de un análisis y estructuración de los mismos.

Adicionalmente se realizó una encuesta con el propósito de recabar información acerca de la opinión de los estudiantes, personal administrativo y autoridades acerca del sistema de selección de estudiantes.

2. Ámbito temporal. El estudio se realizará con datos recolectados por la investigadora a partir de enero de 2005.

3. Instrumentos

- a. Cuestionario dirigido a estudiantes, personal administrativo y autoridades
- b. Lista de cotejo formulada para recolectar los datos sobre políticas y procedimientos
- c. Diagrama de flujo tanto del sistema de selección actual como del propuesto

4. Equipo. Computadora e impresora.

B. Métodos

1. Tipo de investigación. Esta investigación fue descriptiva ya que con ella se logró caracterizar a la unidad de estudio y transversal debido que usó información sobre el funcionamiento actual del sistema de selección de estudiantes para ordenar, agrupar y sistematizar la información y los elementos involucrados con el fin de clasificarlos y ordenarlos, lo que contribuyó a desarrollar el modelo de Sistema de Selección de Estudiantes para la Universidad del Valle de Guatemala.

Este trabajo también fue de tipo exploratorio, porque se realizó con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de una problemática determinada que no había sido estudiada antes y que permitió encontrar los procedimientos adecuados que fueron plasmados en el modelo mencionado, por lo que podrá servir de base para investigaciones que requieran un mayor nivel de profundidad.

2. Elaboración de los instrumentos

a. Cuestionario. Se diseñaron una serie de cuestionarios estructurados para recabar información acerca de la opinión de los estudiantes, personal administrativo y autoridades acerca del sistema de selección de estudiantes los cuales se encuentran en la sección con el mismo nombre. El método utilizado para su aplicación fue la encuesta y se usó como técnica la autoadministración. El cuestionario se hizo llegar a los sujetos de dos formas, a quienes trabajan en la Universidad se les entregó personalmente y a los estudiantes se les envió por correo electrónico.

Las preguntas se elaboraron luego de dividir el proceso de selección en sus partes, escogiéndose aquellas partes del procedimiento que se consideraron de mayor importancia y sobre las cuales versaron las preguntas.

El cuestionario está dividido en cuatro partes, la primera es la introducción donde se presenta en forma breve el propósito del estudio y se solicita la colaboración del encuestado. En esta parte también se indica que la información se dará en forma anónima y que será manejada de forma confidencial, haciendo énfasis en que cualquier informe del estudio que se presente en forma oral o escrita contendrá solamente datos agrupados, sin que se pueda identificar a los participantes.

En la segunda parte se incluyen datos generales de los sujetos que se usaron para describir a la población, en el caso de los estudiantes se pidió información sobre género, edad, carrera y año de ingreso a la UVG. Para el personal administrativo y autoridades se solicitó información acerca de género, edad, cargo y tiempo de servicio.

Las secciones de preguntas incluyeron preguntas cerradas con respuesta dicotómica de sí o no y otras donde se usaron dos tipos de escala de Likert. La primera se refiere a cantidad y la segunda sirvió para medir calidad con los siguientes atributos: excelente, bueno, regular y malo. El cuestionario se cerró con una frase de agradecimiento.

Debido a que, por lo general, los cuestionarios presentan algunos problemas para su administración que pueden anticiparse y corregirse se realizó una prueba previa a su utilización. Los objetivos de esta prueba fueron:

- Confirmar que las preguntas concordaban con los objetivos que tenía el cuestionario.
- Comprobar la claridad de preguntas usadas y la adecuación de las opciones de respuesta.
- Evaluar la comprensión de las preguntas que tendrían los sujetos.
- Descubrir qué palabras podían generar dificultades al encuestado.
- Modificar aquellas preguntas que no aportaban la información necesaria.
- Estimar el tiempo que tomaría al encuestado responder el cuestionario.

En esta prueba se utilizó una muestra de conveniencia de diez miembros del personal administrativo y otra de diez estudiantes. Para la prueba se elaboró una guía que se encuentra en los apéndices. Las respuestas obtenidas se utilizaron para hacer correcciones al cuestionario, tomando como parámetro que la mitad de ellas sugiriera la necesidad de hacer una revisión.

Los resultados se muestran en la tabla que aparece a continuación, encontrándose que la mayoría de las preguntas estaban claras y que ninguna palabra usada generaba problemas de comprensión para el encuestado, sin embargo si se detectó que en la pregunta que se refería a la documentación que se debía presentar al momento de ingresar al proceso de selección de estudiantes hacía falta agregar dos opciones: fotocopia de la cédula de vecindad y fotografía y adicionalmente se incluyeron las definiciones de los términos “aspirante” e “interesado”. También los participantes dijeron que consideraban que las preguntas tocaban los aspectos más importantes del proceso de selección de estudiantes.

Además hubo necesidad de cambiar la escala de Likert que daba idea de cantidad, ya que más de la mitad de las personas que ayudaron en la validación opinaron que las respuestas que originalmente aparecían en el cuestionario y que eran: Suficiente, Poca, Muy poca, Insuficiente y Ninguna, no permitían calificar adecuadamente los ítems. Luego de hacer una consulta a expertos la escala que se usó fue: Mucha más de la esperada, Más de la esperada, Justo la esperada, Menos de la esperada y Mucho menos de la esperada.

Tabla 8 Respuestas obtenidas en la validación del cuestionario

No.	PREGUNTAS	RESPUESTAS PERSONAL		RESPUESTAS ESTUDIANTES		TOTAL PARA CADA OPCIÓN		TOTAL
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	¿Las ideas expresadas en la introducción del cuestionario están claras?	10	0	10	0	20	0	20
2	En el cuestionario, ¿hay alguna palabra o grupo de palabras que sean desconocidas para usted?	0	10	0	10	0	20	20
3	¿Encontró alguna pregunta de difícil comprensión?	0	10	0	10	0	20	20
4	¿Considera que las opciones de respuestas a las preguntas 1,2 y 3 son suficientes?	3	7	5	5	8	12	20
5	¿Hay en el cuestionario alguna pregunta que usted tendría problema en responder?	0	10	0	10	0	20	20
6	¿Considera que en las preguntas se tocan los aspectos más importantes del proceso de selección?	10	0	10	0	20	0	20
7	¿Considera que la escala utilizada para dar respuesta a las preguntas 6 en adelante es adecuada?	4	6	3	7	7	13	20

b. Lista de cotejo. Con el propósito de sistematizar la recogida de la información acerca del procedimiento que se sigue actualmente para la selección de estudiantes, se elaboró una lista de cotejo donde se tomaron en cuenta aspectos que incluyeron procedimientos, políticas y estadísticas. Esta lista se adicionó a la encuesta que se pasó al personal administrativo y autoridades y sirvió como una guía para realizar la observación del proceso.

La lista se elaboró tomando en cuenta los lineamientos encontrados en la literatura para el proceso de selección de estudiantes, la Guía de Autoevaluación de Carreras con el propósito de acreditación. Con la información obtenida se identificaron los informantes, administradores y usuarios del proceso.

c. Diagrama de flujo. El diagrama de flujo se utilizará como una herramienta para presentar la información recabada por medio de observación acerca del procedimiento, utilizando para su diseño el programa Smart Draw 7.0.

3. Selección de la población que respondió el cuestionario

a. Estudiantes. Se obtuvo el listado de estudiantes de primer año de la Facultad de Ciencias y Humanidades a donde pertenece la carrera de Nutrición y se envió el cuestionario a todos por correo electrónico, tomándose en cuenta únicamente a aquellos estudiantes inscritos en el segundo ciclo del 2005.

b. Personal administrativo y autoridades. En el estudio se incluyeron a todas las personas que estaban en la nómina de Recursos Humanos del personal que trabaja en la Secretaría General, Relaciones Públicas, Facultad de Ciencias y Humanidades y Dirección de Carreras y que estuvieron presentes los días en que se entregó la encuesta. Para obtener la información necesaria del personal se utilizaron

los datos que brindó el Departamento de Recursos Humanos para un trabajo de investigación que se estaba desarrollando en el Departamento de Nutrición de la UVG.

4. Recolección de los datos de la encuesta

a. Cuestionario

1) Estudiantes. El cuestionario elaborado para los estudiantes fue enviado por correo electrónico por el Vicedecano del Colegio Universitario, quien además mandó varios recordatorios para su entrega.

2) Personal Administrativo. El cuestionario dirigido al personal administrativo fue entregado personalmente con la solicitud de que fuera respondido en ese momento y en algunos casos se permitió que se llenara y se entregara al día siguiente.

3) Autoridades. El cuestionario elaborado para las autoridades fue distribuido de dos formas: la primera utilizando el correo electrónico dándoles un plazo de una semana para responder y la segunda entregándolos personalmente.

b. Recolección de información documental y observación. Con el fin de recolectar la información, la investigadora solicitó autorización para observar en las diferentes unidades administrativas como se desarrollan los procedimientos de selección. Además se revisó la información escrita existente siguiendo la lista de cotejo elaborada y que se encuentra en la sección de cuestionarios.

5. Tabulación de los datos de la encuesta. Los datos obtenidos a través del cuestionario se procesaron en una base de datos de Excel.

6. Análisis estadístico. Las variables se analizaron de acuerdo a la frecuencia de respuesta usando diagramas, gráficas y cuadros. Se aplicó la prueba de chi cuadrado con un nivel de significancia de 0.05 para determinar la dependencia entre las variables que se enumeran a continuación y el tipo de población que respondió el cuestionario.

a. Medio de comunicación por medio del cual se enteran acerca de las carreras que ofrece la UVG.

b. Documentos que deben entregar al entrar proceso de selección.

c. Escala usada para calificar la promoción que hace la UVG de sus carreras.

d. Escala usada para calificar la información que se brinda a los interesados sobre las carreras.

e. Escala usada para calificar la información que la universidad da al aspirante sobre el contenido del o los exámenes de admisión.

f. Escala usada para calificar la atención que se brinda al aspirante durante el proceso de selección.

7. Análisis de Sistemas. El análisis de sistemas se desarrolló como un estudio que incluyó una recopilación de datos completa a través del examen físico de documentos y una serie de observaciones del funcionamiento de las diferentes unidades administrativas que intervienen en el sistema y entrevistas con el personal involucrado esto permitió: obtener los cargos del personal clave, los calendarios que

sigue cada parte del proceso y los documentos, formularios y otros instrumentos que se usan dentro del sistema.

Lo anterior con el afán de respetar el orden de la organización y de utilizar en la propuesta la misma estructura organizacional que utiliza el sistema de selección de estudiantes actual, además aquellas partes del procedimiento que se encuentran funcionando adecuadamente en la actualidad no se modificarán. Adicionalmente en la propuesta también se hizo uso de aquellos factores que se consideraron fortalezas del sistema actual.

Con la información recabada sobre el procedimiento se elaboraron listas de tareas para cada participante en el sistema. Los datos que se buscaron en forma prioritaria fueron: objetivos y requerimientos del sistema, la organización y el personal involucrado en el sistema, detalles del sistema actual y relaciones con otros sistemas.

Para organizar la información se consideraron los procedimientos más importantes que facilitarán el alcanzar los objetivos y luego de darles un orden cronológico se formuló la propuesta. El nuevo sistema se presenta estructurado en cinco secciones que son:

- a. Título: descriptivo y conciso
- b. Objetivos: que definen lo que se pretende lograr con el sistema, estableciendo en forma clara los resultados que se esperan, para que el funcionamiento del sistema se pueda evaluar en la medida en que se cumplan los mismos.
- c. Participantes: es un listado de todos los actores que intervienen en el sistema ya sea como usuarios o como informantes. Este listado se usó luego para estructurar las normas de procedimiento.
- d. Tiempos: señala los lapsos de tiempo que toman los grupos de procedimientos más importantes.
- e. Instrumentos: es un listado de todos los documentos que se necesitan para el buen funcionamiento del sistema y deben estar disponibles para todos los usuarios e informantes del mismo.
- f. Normas de procedimientos: es la secuencia de pasos que debe seguir el sistema, están clasificados por participante ya que se encontró mayor facilidad en hacerlo así y se pensó que de esa forma sería más fácil identificar los instructivos que debían elaborarse para uso de los diferentes actores.

En esta parte se trató de registrar todos los detalles de cómo hacer cada parte del proceso, utilizando un lenguaje directo. Por lo anterior se considera que el sistema propuesto podrá ser utilizado para dar capacitación al personal que participa en el sistema.

VIII. RESULTADOS

A. Resultados de la encuesta

Los resultados de la encuesta se presentarán primero haciendo una descripción de la población que respondió el cuestionario, para luego incluir los datos que se obtuvieron en las preguntas sobre el sistema de selección de estudiantes. Al final de la sección también se presentan los resultados de la aplicación de la prueba de chi cuadrado.

A medida que se pasaron las encuestas se fueron conociendo las características del trabajo que el personal realiza en cada área, información que se describe conforme se presentan los resultados.

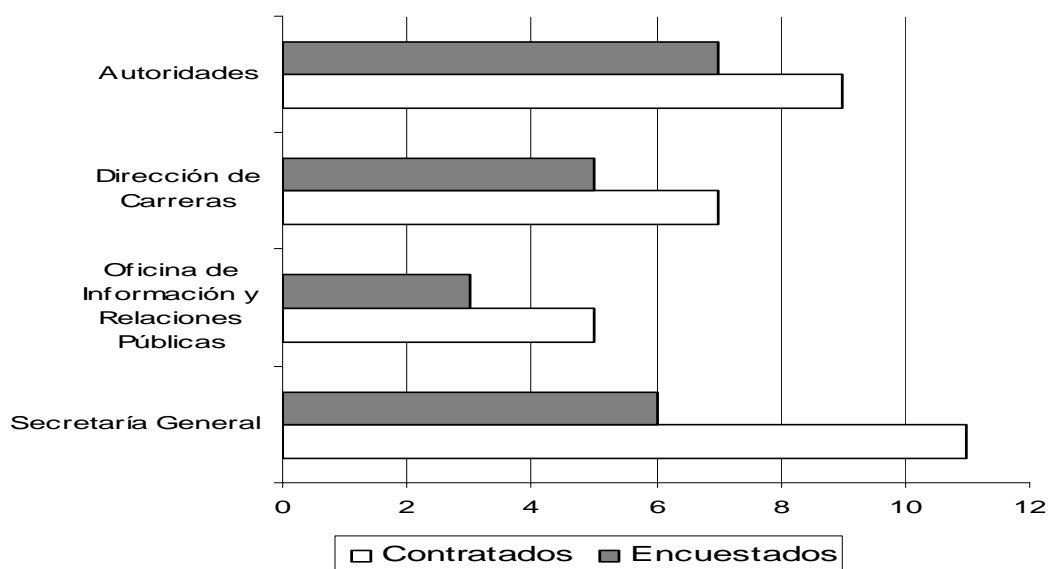
1. Personal Administrativo

a. Datos generales. El personal administrativo de la UVG que participó en la encuesta, se muestra clasificado por área de desempeño en la tabla 9, en la misma podemos apreciar que de un total de 32 personas de las cuales su trabajo se relaciona con el proceso de selección de estudiantes se obtuvo respuesta de 21 (66%). Se puede notar que el lugar donde más cantidad de personas tienen que ver con el proceso está ubicado en la Secretaría General.

Tabla 9 Área de desempeño del personal administrativo que respondió el cuestionario

Área de desempeño	Número	Porcentaje	Participantes	Porcentaje
Secretaría General	11	34%	6	29%
Oficina de Información y Relaciones Públicas	5	16%	3	14%
Dirección de Carreras	7	22%	5	24%
Autoridades	9	28%	7	33%
TOTAL	32	100%	21	100%

Gráfica 2 Personal administrativo que participó en la encuesta por área de desempeño



En la gráfica 2 podemos observar que se obtuvo respuestas de más de la mitad del personal que labora en cada área, lo cual da mayor validez a los datos obtenidos.

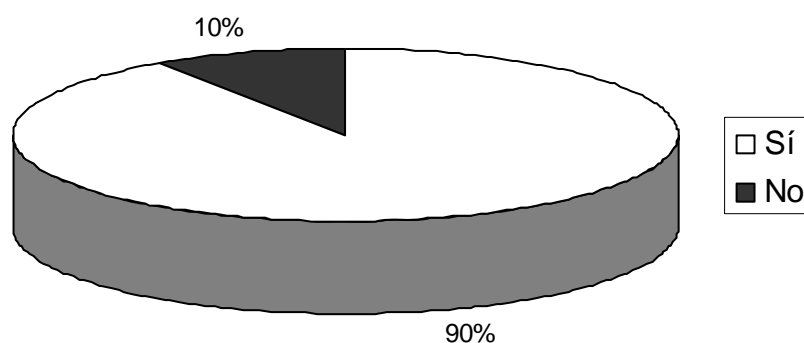
Tabla 10 Antigüedad del personal administrativo que participó en el estudio

Antigüedad	Administración	Autoridades	TOTAL
0-5	2	5	7
6-10	3	5	8
11-15	1	2	3
16-20	1	0	1
21-25	0	0	0
26-30	1	1	2
TOTAL	8	13	21

En la encuesta se preguntó al personal el tiempo que tenían de trabajar en la UVG, debido a que en la literatura se encontró que uno de los factores que disminuye la eficacia en cuanto a la cantidad y calidad de la información que se brinda a los candidatos es tener mucho personal de nuevo ingreso en las áreas de trabajo que desarrollan alguna función en el proceso de selección de estudiantes. En la UVG vemos que hay poco personal de reciente ingreso, lo cual nos lleva a pensar que quienes se ocupan de este trabajo conocen lo suficiente acerca de la institución como para poder comunicar a los candidatos la información necesaria.

b. Políticas. En esta sección se presentan los resultados obtenidos en la parte del cuestionario que se refiere a las políticas que deben existir para que el sistema de selección de estudiantes funcione adecuadamente. Cada gráfica tiene como título la pregunta del cuestionario y los porcentajes de respuestas se muestran con gráficas tipo pie. Al final de cada sección se colocaron tablas resumen donde aparecen las frecuencias.

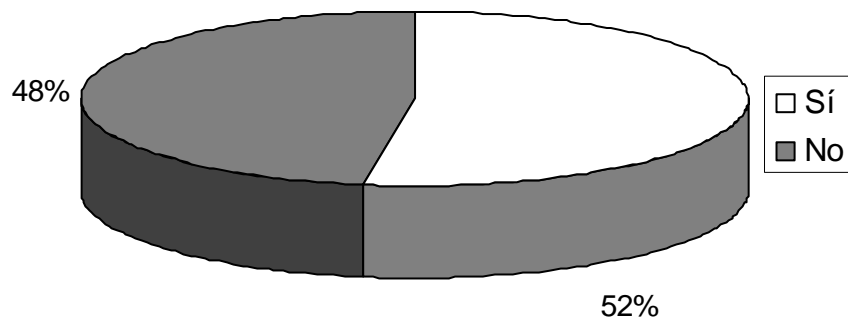
Gráfica 3 ¿Considera importante que la UVG cuente con una política de selección de estudiantes?



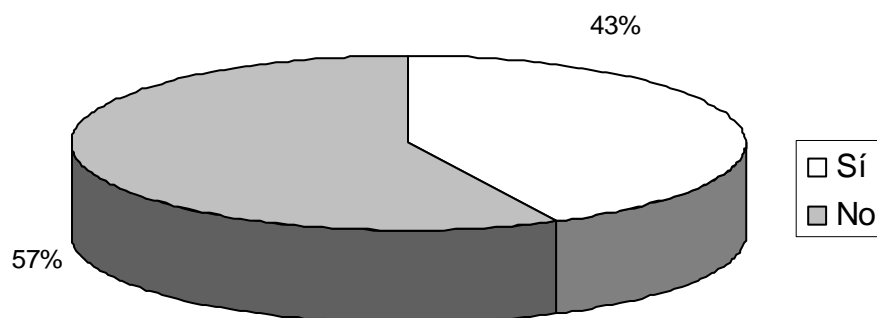
En general podemos observar que la mayoría de participantes considera importante y valora el que la UVG cuente con una política de selección de estudiantes. Sin embargo contrariamente a lo que se esperaba, cuando se preguntó si la UVG cuenta con una política de selección de estudiantes la mitad de los encuestados respondió que no, lo cual hace pensar que probablemente si existe no han sido adecuadamente divulgada, pues como vimos en la tabla 10 la mayoría del personal tiene más de 5 años de trabajar en la institución y aun así no la conocen (gráfica 4).

Como muestra la gráfica 5 sólo la mitad de la población encuestada opina que las carreras cuentan con una política de captación de estudiantes y los participantes comentaron explícitamente que no eran todas.

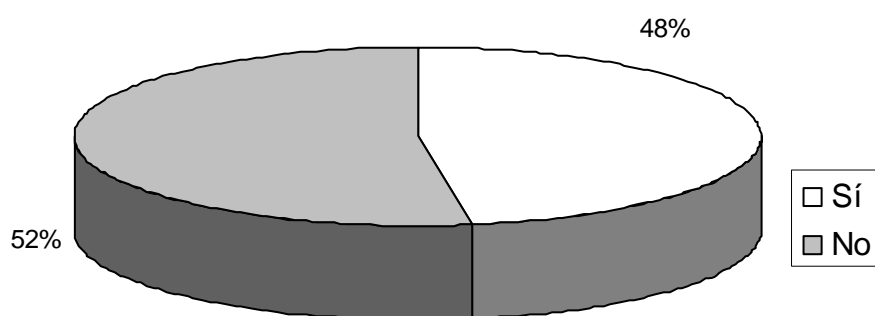
Gráfica 4 ¿La UVG cuenta con una política de selección de estudiantes?



Gráfica 5 ¿Las carreras cuentan con una política de captación de estudiantes?



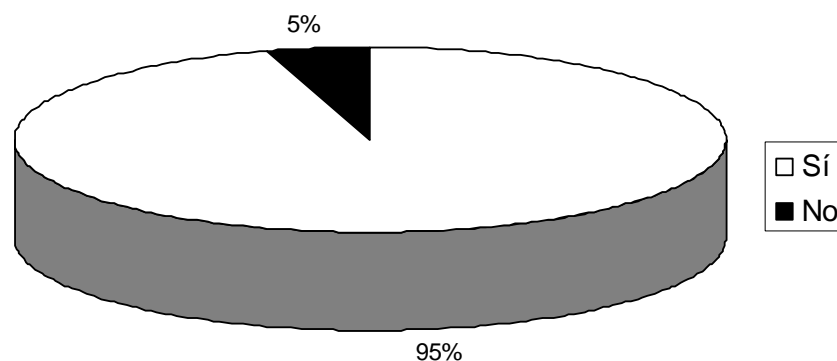
Gráfica 6 ¿Existe coordinación entre el procedimiento de captación de alumnos realizado por la UVG y el que realiza la Dirección de cada carrera?



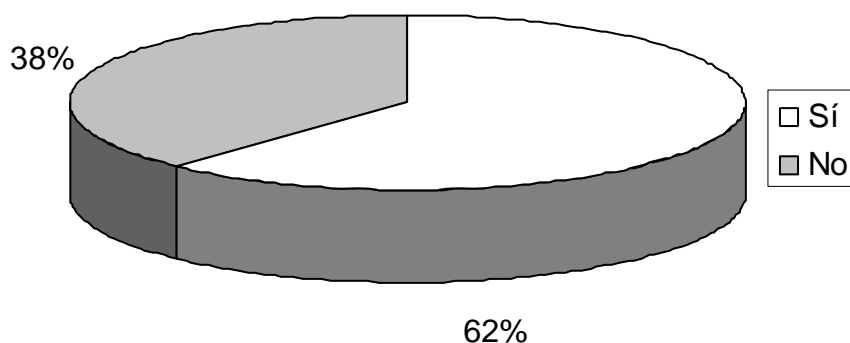
En los resultados de la pregunta que se muestra en la gráfica 6 se observa que más de la mitad de la población manifestó que los directores de algunas carreras no siguen procedimientos para coordinar sus acciones con las de otras de las unidades que participan en el proceso de captación de estudiantes. Lo expuesto significa que probablemente no existe una política institucional que oriente a que los directores de carreras participen en el proceso de selección ni tampoco que los obligue a coordinar y llevar a cabo acciones dirigidas a la captación de estudiantes.

En la gráfica 7 vemos que el personal administrativo considera importante que exista coherencia entre las políticas de captación de estudiantes que se aplican a nivel institucional y en los departamentos. Algunos de los encuestados añadieron que son pocas las carreras que tienen una participación activa en el proceso de selección de estudiantes.

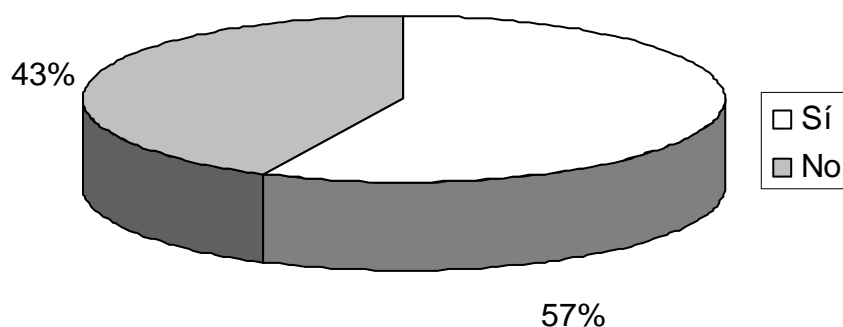
Gráfica 7 ¿Considera que es importante que exista coherencia entre las políticas de captación de alumnos de la UVG y de las carreras?



Gráfica 8 El proceso de selección ¿permite el ingreso de estudiantes académicamente calificados?

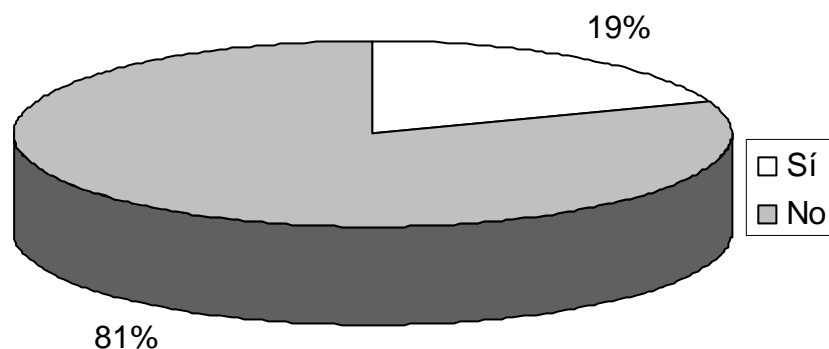


Gráfica 9 El proceso de selección ¿está permitiendo el ingreso de estudiantes con el perfil de ingreso requerido por la UVG y las carreras?



Más de la mitad de los encuestados opinaron que la selección de estudiantes actual permite el ingreso de estudiantes académicamente calificados y con el perfil requerido por la Universidad y las carreras (gráfica 8 y 9). A pesar de estas respuestas existe bastante repetencia y deserción en el primer año de carrera, por lo que se recomienda revisar cual es la relación que esta situación tiene con el proceso de selección de estudiantes.

Gráfica 10 ¿Existe algún procedimiento por medio del cual se asegure la captación de estudiantes con vocación hacia las carreras?

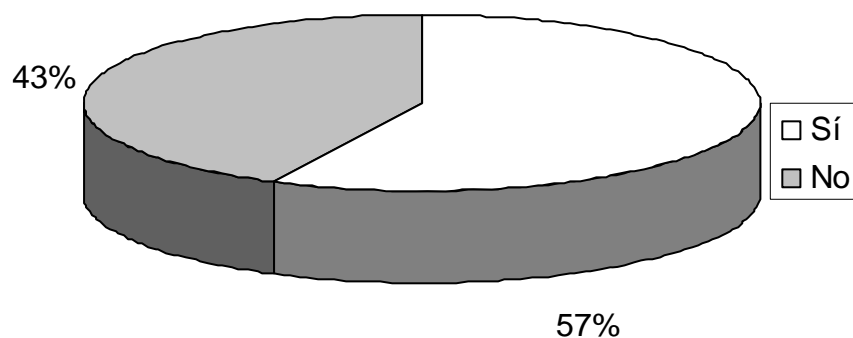


En las respuestas a esta pregunta vemos que más de la mitad de la población encuestada opina que no existe un procedimiento para captar estudiantes con vocación hacia las carreras, lo cual concuerda con los datos obtenidos acerca de las pruebas que se aplican (gráfica 10). Estos resultados apoyan la suposición de que faltan mecanismos para brindar orientación vocacional a los estudiantes tanto en las instituciones educativas de nivel medio como en las universidades. Como consecuencia de estos hallazgos se sugiere que se investigue la relación que existe entre la ausencia o presencia de este procedimiento y los cambios constantes de carrera por parte de los estudiantes.

Con lo expuesto se puede decir que al dejar de lado la orientación vocacional el sistema está perdiendo uno de los elementos más importantes para que se pueda catalogar como pertinente, pues según la literatura la vocación es la que le dará al estudiante una motivación permanente, que le ayudará a perseverar hasta el final de su carrera. Por lo tanto, al ejecutar acciones que conducen a evaluar si la carrera que el estudiante ha elegido es aquella que le presentará la menor cantidad de dificultades en lo académico y que además concuerda con su vocación, estaríamos disminuyendo la posibilidad de fracaso ya que la carrera elegida estará acorde a sus intereses y al tipo de trabajo que puede desarrollar.

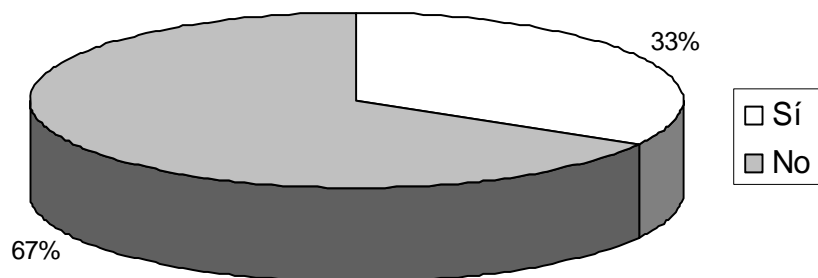
Adicionalmente muchos de los estudiantes que ingresan a la UVG reprobaban alguna materia en su primer año, esta información nos da la pauta para pensar que el mecanismo mediante el cual el estudiante recibe información para integrarse a la vida universitaria no es eficiente lo cual se refleja en las respuestas que dieron los encuestados.

Gráfica 11 ¿Existe algún mecanismo para darle al estudiante que ingresa la información que necesita para que se integre a la vida universitaria?



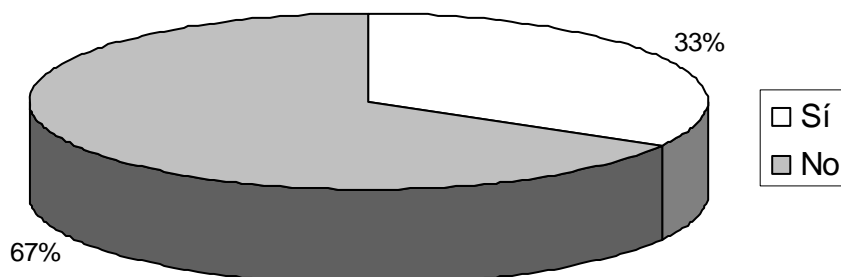
En la siguiente 11 vemos que más de la mitad de los encuestados opina que si existe un mecanismo para darle al estudiante que ingresa información para que se integre a la vida universitaria, pero hay algunos que piensan que no, de manera que habría que tomar alguna medida para asegurarse de que la información que se da es suficiente y útil.

Gráfica 12 ¿Los requisitos en términos de habilidades, conocimientos y actitudes que los estudiantes deben tener para ingresar a la UVG se encuentran explicados en algún documento?



La pregunta que se refiere a si los requisitos de ingreso en términos de habilidades, conocimientos y actitudes que los estudiantes deben tener se encuentran explicados en algún documento, más de la mitad de los participantes respondió que no, la falta de conocimiento de esta información limita en gran manera el desempeño del personal que tiene a su cargo orientar a los candidatos ya que no tiene los elementos que le permitirán dar información completa al estudiante.

Gráfica 13 Durante el proceso de selección ¿se entrevista a los aspirantes?



La última pregunta que se incluyó en esta sección se refiere a si los candidatos son entrevistados durante el proceso de selección, las respuestas obtenidas muestran que esta no es una práctica que se siga con toda la población; en forma sistemática se usa con aquellos estudiantes que tienen algún problema para ganar el examen de aptitud (PAA), el candidato por lo tanto no se entrevista con el Director de Carrera ni tiene un acercamiento con alguna otra autoridad dentro de la Universidad, lo cual impide orientarlo y conocerlo en forma individual.

A continuación se presenta una tabla donde se hizo un resumen de la información presentada en las gráficas sobre las respuestas obtenidas en las preguntas que se refieren a las políticas que se manejan dentro del sistema actual de selección de estudiantes.

Tabla 11 Frecuencias y porcentajes de respuesta obtenidas en las preguntas que se refieren a las políticas del sistema actual de selección de estudiantes

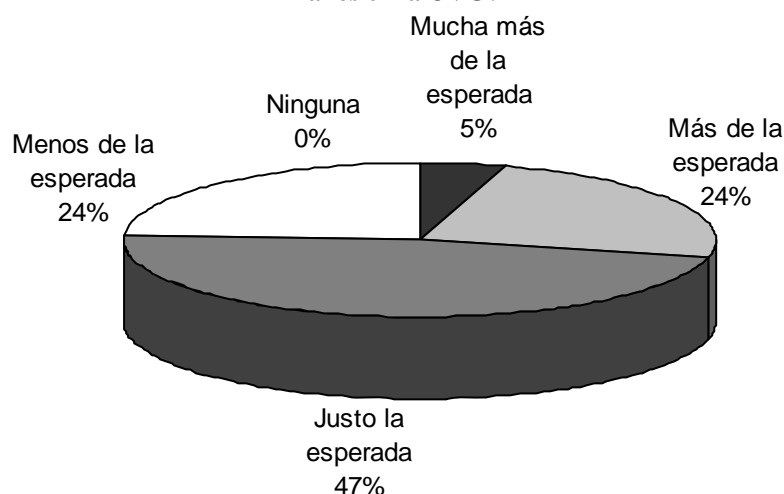
Pregunta	Sí	%	No	%	TOTAL
¿Considera importante que la UVG cuente con una política de selección de estudiantes?	19	90%	2	10%	21
¿La UVG cuenta con una política de captación de estudiantes?	11	52%	10	48%	21
¿Las carreras cuentan con una política de captación de estudiantes?	9	43%	12	57%	21
¿Existe coordinación entre el procedimiento de captación de alumnos realizado por la UVG y el que realiza la Dirección de cada la carrera?	10	48%	11	52%	21
¿Considera que es importante que exista coherencia entre las políticas de captación de alumnos de la UVG y de las carreras?	20	95%	1	5%	21
El proceso de selección ¿permite el ingreso de estudiantes académicamente calificados?	13	62%	8	38%	21
El proceso de selección ¿está permitiendo la inscripción de estudiantes con el perfil de ingreso requerido por la UVG y las carreras?	12	57%	9	43%	21
Existe algún procedimiento por medio del cual se asegure la captación de estudiantes con vocación hacia las carreras	4	19%	17	81%	21
¿Existe algún mecanismo para darle al estudiante que ingresa la información que necesita para que se integre a la vida universitaria?	12	57%	9	43%	21
¿Los requisitos en términos de habilidades, conocimientos y actitudes que los estudiantes deben tener para ingresar a la UVG se encuentran explicados en algún documento?	7	33%	14	67%	21
Durante el proceso de selección ¿se entrevista a los aspirantes?	7	33%	14	67%	21

c. Procedimientos. El cuestionario tenía algunas preguntas que se formularon con el propósito de conocer más a fondo los procedimientos usados en el proceso de selección de estudiantes, adicionalmente éstas sirvieron para que los encuestados externaran algunos datos que vale la pena mencionar, uno de ellos es que el número de plazas vacantes que la Universidad tiene para estudiantes de primer ingreso en la Facultad de Ingeniería y la Facultad de Ciencias y Humanidades es de 300, meta que no se ha alcanzado desde hace algunos años.

Otro dato es que anualmente aproximadamente 500 aspirantes realizan los exámenes de admisión, de ellos no hay una estadística que indique cuantos no se inscribieron y cuales fueron las razones. Muchos piensan que la única razón por la cual los estudiantes que entran en el proceso de selección y no se inscriben es debido a que no ganan los exámenes de admisión, sin embargo pudieran haber otros factores que hacen que el estudiante elija otra universidad y que habría que investigarlos.

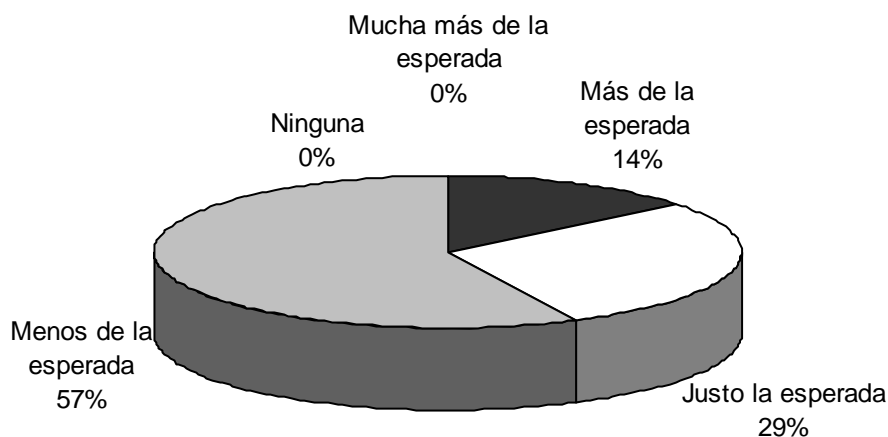
A pesar de la información que se lee en el párrafo anterior, según la gráfica 14, los encuestados opinaron que la proporción de aspirantes y vacantes ha estado dentro de lo esperado, lo cual se puede deber a que no se ha estimulado su interés por captar un mayor número de estudiantes.

Gráfica 14 ¿Cómo ha sido la evolución de la proporción de aspirantes y vacantes en los últimos años en la UVG?



Al realizar la pregunta que muestra la gráfica 15 muchas personas respondieron que no tenían elementos para juzgar, ya que se desconocía cuál era el máximo número de estudiantes por carrera que se esperaba fueran inscritos. Lo que sí se conoce es que para abrir un curso se necesitan por lo menos 10 estudiantes, de manera que si en primer año a la carrera de Nutrición no ingresan por lo menos esta cantidad de estudiantes, habrá problemas para abrir cursos del área profesional donde ya sólo hay estudiantes de la carrera. Las respuestas obtenidas indican que más de la mitad de los encuestados opinan que el ingreso de estudiantes a la carrera ha estado por debajo de lo esperado.

Gráfica 15 ¿Cómo ha sido la evolución de la proporción de postulantes y vacantes en los últimos años en la carrera de Nutrición?

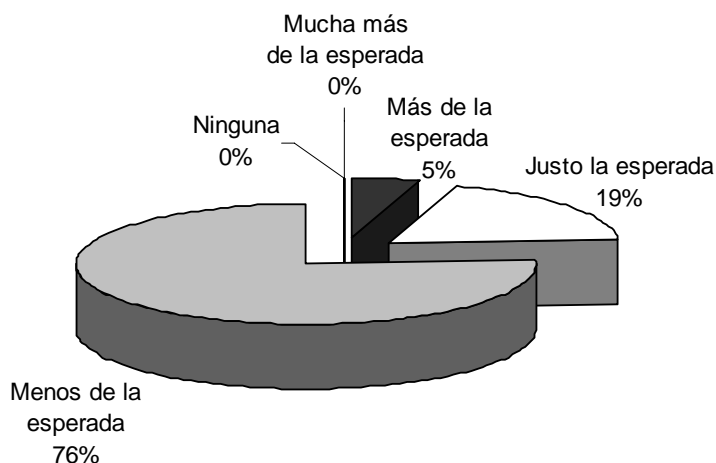


Con respecto a la promoción de las carreras (gráfica 16) vemos la mayoría opina que estos procesos tienen un rendimiento por debajo de lo esperado, este dato concuerda con la información presentada sobre la proporción de aspirantes y vacantes que también está por debajo de lo esperado.

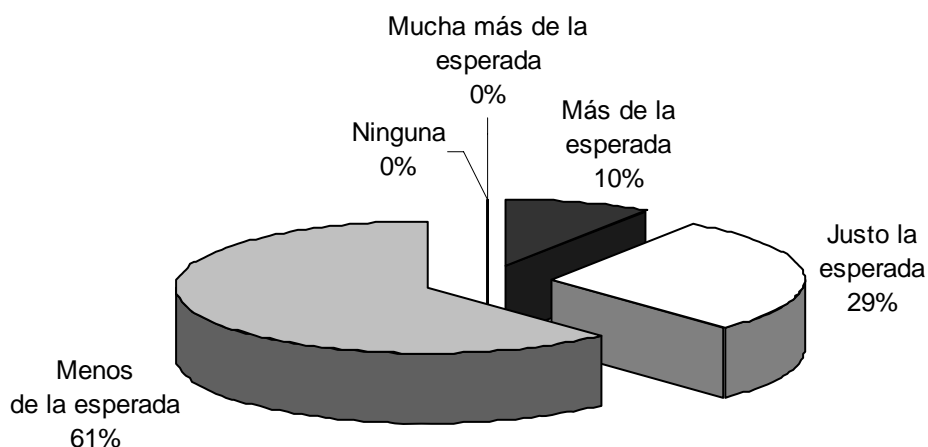
Según la gráfica 17, en cuanto a la pregunta que se refiere a la información que recibe el interesado sobre su carrera, vemos que los encuestados indicaron que está por debajo de lo esperado, lo cual sucede debido a que parte del personal administrativo refirió no conocer lo suficiente acerca de los planes de estudio, ni tampoco sobre detalles de las carreras que pudieran ser importantes, solo se limitan a entregar

trifoliales y en algunos casos sugieren al interesado comunicarse con el Director de Carrera, aunque no es una práctica común. De esta forma vemos que dentro del sistema actual muchos candidatos se perderán debido a que no acuden a la persona que los puede orientar adecuadamente con información sobre la carrera que desean estudiar.

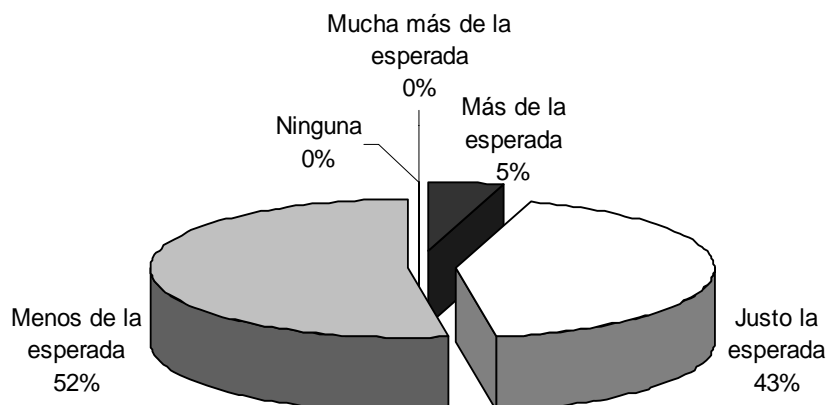
Gráfica 16 La promoción que hace la UVG de las carreras es:



Gráfica 17 La información que se brinda a los interesados sobre las carreras es:



Gráfica 18 La información que brinda la universidad a los interesados sobre cuotas y horarios de clases es:

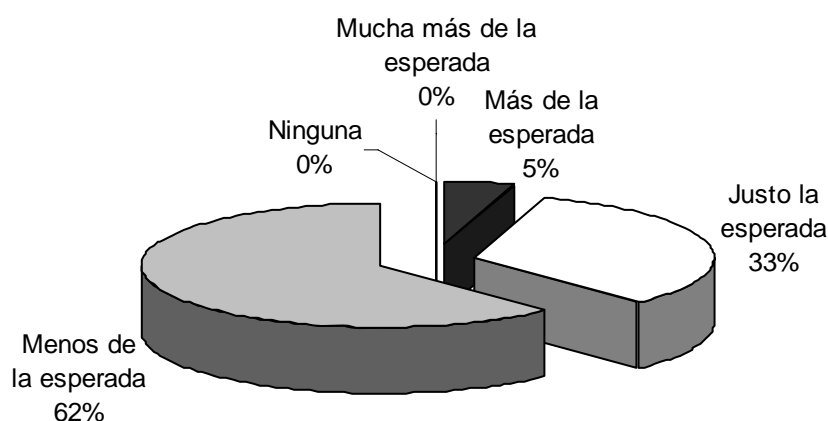


En lo que respecta a cuotas y horarios, los encuestados refirieron que hasta en los últimos meses de cada año se les daba a conocer la información exacta sobre este

tema, antes de esto, lo que le dicen al interesado es que las cuotas subirán un porcentaje respecto a las del año en curso, información con la cual no se puede hacer un presupuesto sobre la inversión que debe hacer un estudiante en su educación.

Con los horarios sucede algo similar ya que aunque en los planes de estudios si aparece el nombre de los cursos que los estudiantes deben tomar no hay horarios sino hasta finales de año, así que la información que se da es, que durante los primeros dos años las clases son por la mañana. Los comentarios expresados por los encuestados concuerdan con lo dicho, puesto que la mayoría opinó que la información que recibe el candidato es menos de la esperada.

Gráfica 19 La información que se les da a los interesados acerca de cómo obtener ayuda financiera es:



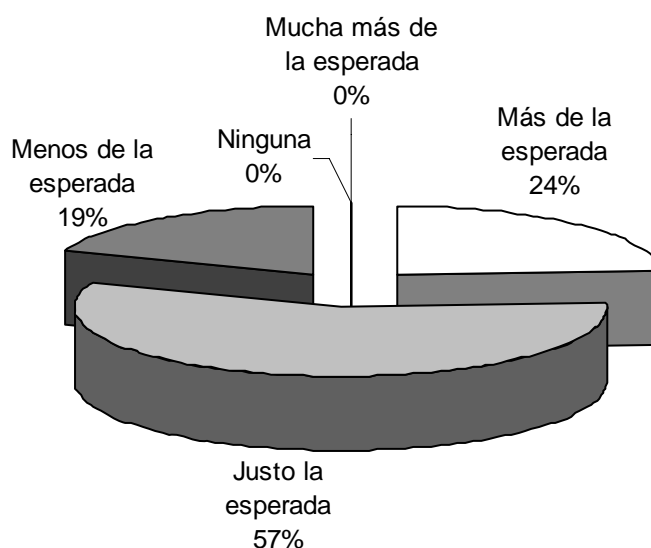
La universidad ofrece información sobre ayuda financiera en el formulario de Solicitud de Ingreso que dice: «La Universidad del Valle de Guatemala tiene un programa de ayuda para estudiantes de recursos económicos limitados, que tengan aptitud para el estudio y seriedad en sus propósitos académicos. En cada caso, se hace un estudio de la situación económica de la familia y del expediente de estudios del interesado». Mayor información únicamente se brinda a aquellas personas que la solicitan. Consientes que esta información es limitada e insuficiente, más de la mitad de las personas que respondieron el cuestionario dijeron que era menos de la esperada.

La información que recibe el estudiante para ingresar al proceso de selección puede obtenerla a través de la página Web de la UVG, donde encuentra una sección donde se explican los requisitos para ingresar como estudiante regular el calendario de exámenes de admisión y el procedimiento que debe seguir además del formulario de solicitud de admisión, estos documentos se pueden revisar en los apéndices. La misma información escrita que está colocada en la página es la que el candidato recibe en la Secretaría General o bien en la Oficina de Información y Relaciones Públicas.

Como se puede observar estos documentos no se caracterizan por dar información detallada y para estar en un medio electrónico son en realidad poco amigables. Cuando se compara esta información con la encontrada en otras universidades privadas de Guatemala, pareciera que la UVG da poca importancia a la captación de nuevos estudiantes, ver tabla 5 en el marco teórico. Información adicional se da de forma verbal es aquí donde no todos los candidatos tienen acceso a la misma cantidad y tipo de información, pues sin un sistema de selección de estudiantes que este por escrito no se puede dar capacitación uniforme a todas las personas involucradas en el sistema.

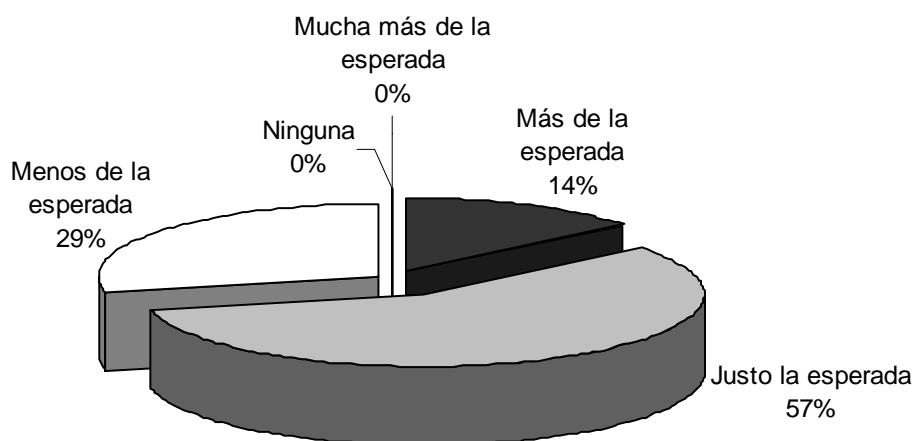
Como muestra la gráfica 20 muchos de los encuestados opinaron que la información que el interesado obtenía era justo la esperada, juicio que seguramente emitieron debido a que no conocen otros procesos de selección de estudiantes.

Gráfica 20 La orientación que brinda la universidad a los interesados para poder entrar al proceso de selección es:



La mayoría de los encuestados dijeron que la información sobre el contenido del examen de admisión que recibía el estudiante era justo la esperada, debido a que actualmente la información verbal sobre los exámenes de admisión se complementa muy bien con la Guía para realizar el PAA, y la del ELASH, haciendo falta algo similar para el Examen de Diagnóstico en Lenguaje y Matemáticas.

Gráfica 21 La información que la universidad da al aspirante sobre el contenido del o los exámenes de admisión es:

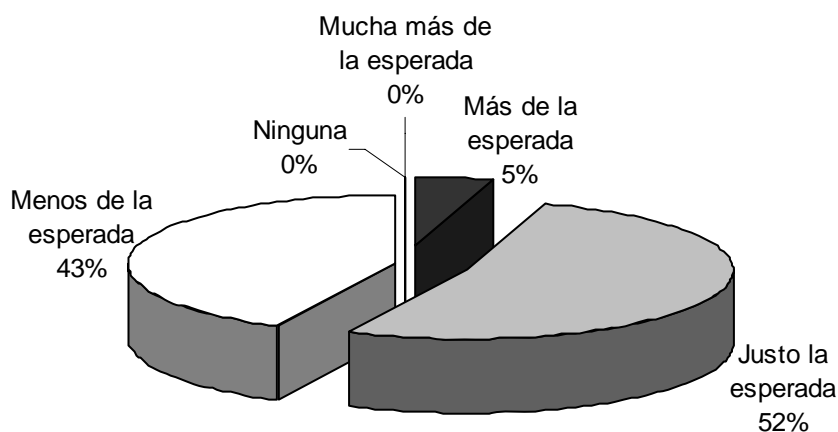


Para participar al candidato el resultado de su solicitud de admisión, el Comité de Admisiones emite un dictamen que transmite a través de una carta donde únicamente se indica si el candidato fue aceptado o no, sin dar ningún otro detalle. Para los estudiantes que fueron admitidos esta carta sólo les sirve para seguir con el trámite de inscripción, pero tanto para ellos como para los que no son aceptados sería importante conocer los resultados de los exámenes que realizaron lo cual les permitiría saber cuales son sus áreas de conocimiento fuertes y cuales las débiles.

En particular para quienes no fueron aceptados, en la carta no se indica si existe la posibilidad de repetir los exámenes, posibilidad que si existe y de la cual sólo se enteran quienes preguntan; en el mejor de los casos si repiten los exámenes no saben que áreas son las que deben reforzar más para ganar los exámenes, pero más

importante para tener éxito en su primer año en la UVG. Con lo anterior se refuerza el punto de que el actual proceso de selección de estudiantes no toma en cuenta algunos los factores que servirán para ayudar al candidato a ingresar a la Universidad, por lo que no es integral.

Gráfica 22 La información que recibe el aspirante acerca del resultado del proceso de selección es:



Las respuestas obtenidas no concuerdan con el análisis hecho en el párrafo anterior ya que la mayoría de los encuestados dijeron que la información que se da acerca del resultado del proceso de selección era justo la esperada, esto se puede deber a que pocos han percibido que el objetivo del sistema es ayudar al estudiante a tener éxito en la vida universitaria y cualquier información que la UVG les brinde será de gran beneficio para que este objetivo se logre (gráfica 22).

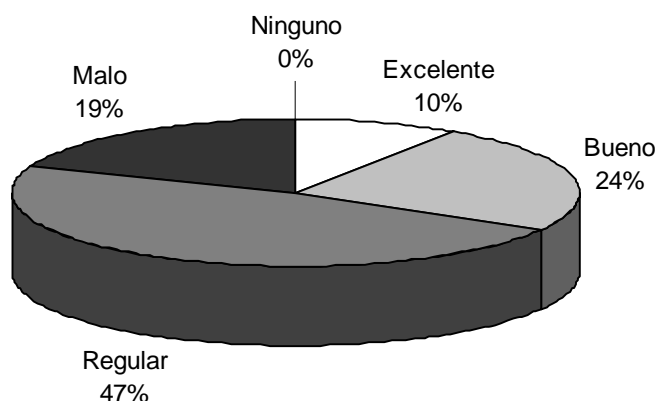
Tabla 12 Frecuencias de respuesta obtenidos en las preguntas que se refieren a los procedimientos del sistema actual de selección de estudiantes (primera parte)

Pregunta	Mucha más de la esperada	Más de la esperada	Justo la esperada	Menos de la esperada	Ninguna	TOTAL
¿Cómo ha sido la evolución de la proporción de aspirantes y vacantes en los últimos años en la UVG?	1	5	10	5	0	21
¿Cómo ha sido la evolución de la proporción de postulantes y vacantes en los últimos años en la carrera de Nutrición?	0	3	6	12	0	21
La promoción que hace la UVG de las carreras es:	0	1	4	16	0	21
La información que se brinda a los interesados sobre las carreras es:	0	2	6	13	0	21
La información que brinda la universidad a los interesados sobre cuotas y horarios de clases es:	0	1	9	11	0	21
La información que se le da a los interesados acerca de cómo obtener ayuda financiera es:	0	1	7	13	0	21
La orientación que brinda la universidad a los interesados para poder entrar al proceso de selección es:	0	5	12	4	0	21
La información que la universidad da al aspirante sobre el contenido del o los exámenes de admisión es:	0	3	12	6	0	21
La información que recibe el aspirante acerca del resultado del proceso de selección es:	0	1	11	9	0	21

El procedimiento que se sigue en la actualidad para dar seguimiento cubre dos aspectos el primero que se lleva a cabo cuando los interesados llaman o envían correos electrónicos con dudas, las cuales son resueltas inmediatamente y el segundo aspecto se relaciona con el control que la Secretaria encargada de admisiones lleva de aquellos candidatos han entregado su papelería por medio de lo cual verifica si efectivamente

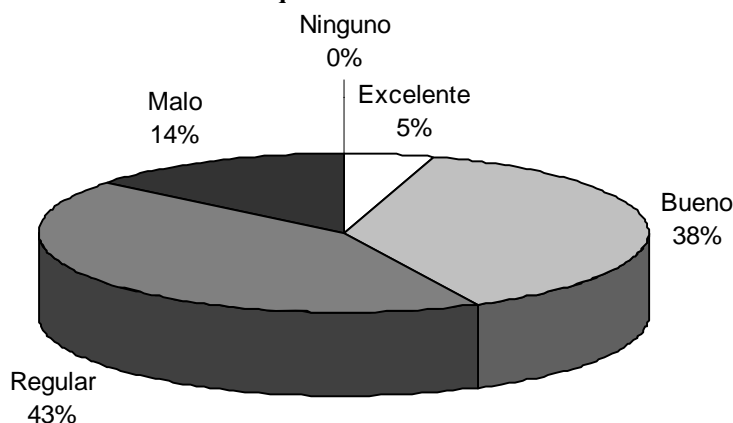
se presentan al examen o no, si no se presentan se les llama por teléfono para recordarles y asignarles otra fecha.

Gráfica 23 El seguimiento que la universidad da a cada interesado es:



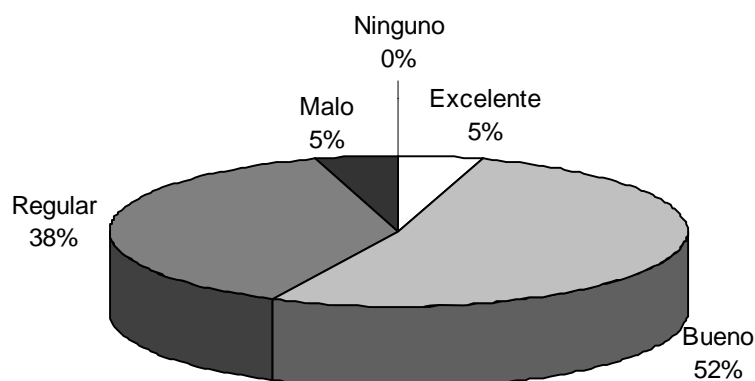
Las respuestas recibidas apuntan a que el personal considera que el actual procedimiento que se sigue para dar seguimiento a los candidatos es regular por lo que se cree que sistematizarlo será de mucha utilidad para optimizarlo.

Gráfica 24 Si el aspirante desea resolver alguna duda acerca del proceso de selección la atención que se le da es:



El personal administrativo cree que hay una buena disposición para atender las dudas de los candidatos al calificar el procedimiento entre regular y bueno, lo que se podría mejorar considerablemente si toda la información que se refiere al proceso de selección se encontrara por escrito. Lo anterior le daría mayor consistencia a las respuestas del personal y evitaría que se cometieran errores u omisiones.

Gráfica 25 La atención que se da al aspirante durante el proceso de selección es:



En general la atención que se brinda al estudiante fue calificada por el personal que respondió la encuesta como buena, esto concuerda con la actitud que muestra el personal de estar muy atento y disponible para atender a los candidatos, esta situación tan positiva debería estar respaldada por una buena capacitación de manera que se conozca la información acerca de la universidad, las carreras y el procedimiento.

Tabla 13 Frecuencia de respuestas obtenida en las preguntas que se refieren a los procedimientos del sistema actual de selección de estudiantes (segunda parte)

Pregunta	Excelente	Bueno	Regular	Malo	Ninguno	TOTAL
El seguimiento que la universidad da a cada interesado es:	2	5	10	4	0	21
Sí el aspirante desea resolver alguna duda acerca del proceso de selección la atención que se le da es:	1	8	9	3	0	21
La atención que se da al aspirante durante el proceso de selección es:	1	11	8	1	0	21

2. Estudiantes. La presentación de estos resultados se hará siguiendo el orden en que se usó en la sección de personal administrativo, presentando primero una sección con datos generales que describen a la población encuestada y luego se presentarán las respuestas obtenidas sobre los procedimientos que sigue el sistema.

a. Datos generales. De un total de 60 estudiantes que pertenecían a la Facultad de Ciencias y Humanidades y que se encontraban en primer año, 24 respondieron el cuestionario, lo cual se considera un buen número tomando en cuenta que el medio que se utilizó para aplicar el cuestionario fue correo electrónico. Es una característica de dicha Facultad tener estudiantes jóvenes que acaban de terminar sus estudios de secundaria, lo cual concuerda con que todos los estudiantes que respondieron reportaron haber ingresado a la Universidad en ese mismo año.

Tabla 14 Edad y género de los estudiantes que participaron en el estudio

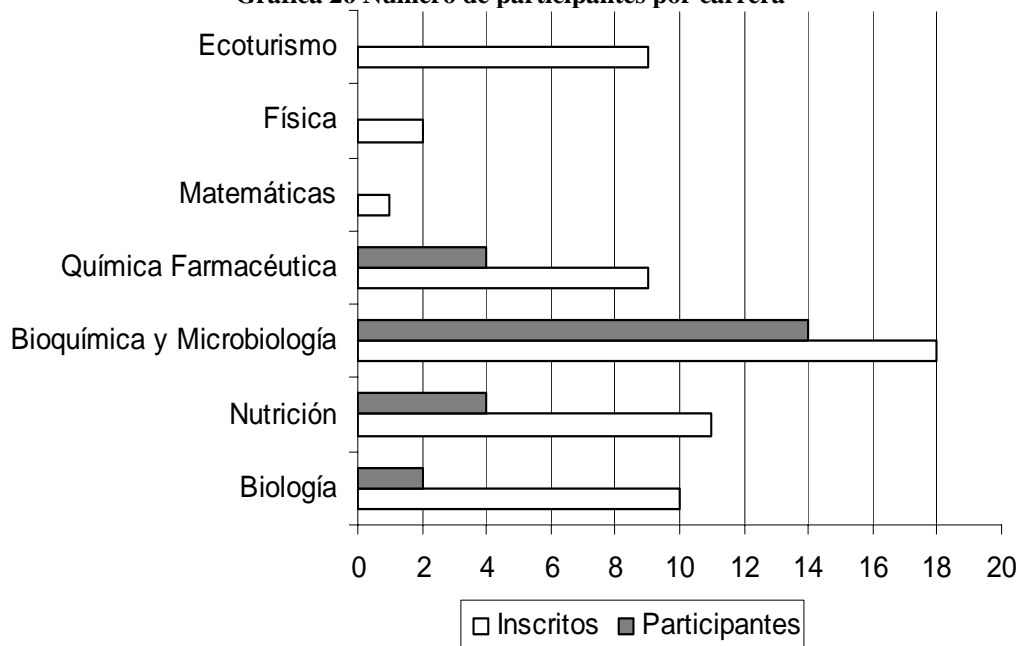
Edad	Género		TOTAL
	F	M	
18	8	4	12
19	10	0	10
20	2	0	2
TOTAL	20	4	24

En cuanto a género, vemos que hubo mayor participación por parte de las estudiantes mujeres, lo cual es congruente con los datos que reporta la Facultad de Ciencias y Humanidades, ya que la población que la conforma esta constituida por un alto porcentaje de mujeres. Este resultado refleja que en la UVG y en particular en estas carreras se está dando el fenómeno citado en la literatura, que dice que cada día hay más estudiantes de género femenino en el área de ciencias.

La tabla 15 muestra que dentro de la Facultad la carrera de Nutrición tiene el segundo lugar en número de inscritos en el primer año, estando muy cercanas las cantidades reportadas por Bioquímica y Microbiología, Biología, Química Farmacéutica y Ecoturismo. En este punto se hace indispensable mencionar que la Facultad se caracteriza por tener carreras de pocos estudiantes, lo que convierte el tema de selección de estudiantes en uno de los más prioritarios.

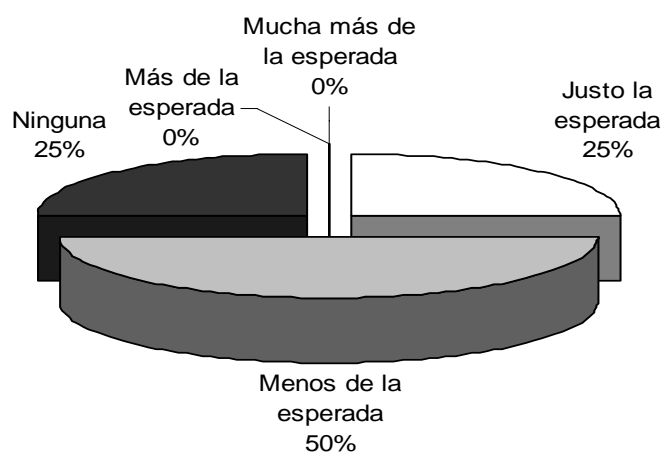
Tabla 15 Carrera en la que están inscritos los estudiantes participantes

Carrera	Inscritos	Porcentaje	Participantes	Porcentaje
Biología	10	17%	2	8%
Nutrición	11	18%	4	17%
Bioquímica y Microbiología	18	30%	14	58%
Química Farmacéutica	9	15%	4	17%
Matemáticas	1	2%	0	0%
Física	2	3%	0	0%
Ecoturismo	9	15%	0	0%
TOTAL	60	100%	24	100%

Gráfica 26 Número de participantes por carrera

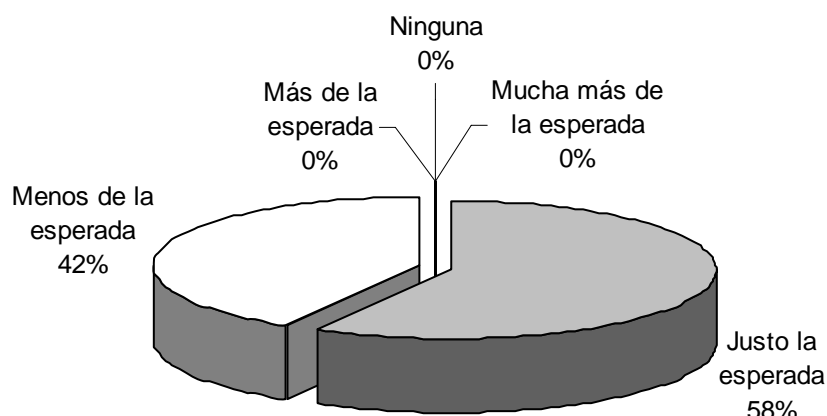
En la gráfica 26 se observa que fue mayoritaria la participación de estudiantes de Bioquímica y Microbiología mientras que no se obtuvo respuesta de los estudiantes de Ecoturismo, Física y Matemática.

b. Procedimientos. Iniciaremos con las preguntas que aparecen en el cuestionario dirigido a los estudiantes sobre el tema de procedimientos ya que a ellos no se hicieron preguntas acerca de las políticas.

Gráfica 27 La promoción que hace la UVG de la carrera que elegiste es:

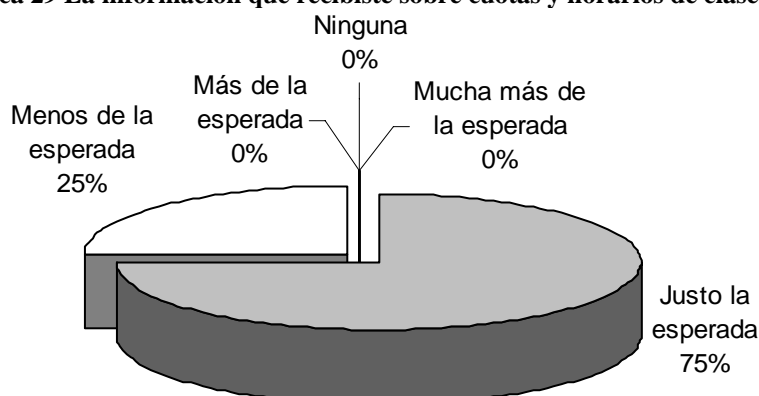
Las respuestas a la primera pregunta muestra que los estudiantes piensan que la promoción que se hace de las carreras es menos de la esperada, incluso un 25 % seleccionó la opción de ninguna.

Gráfica 28 La información que te facilitó la universidad sobre tu carrera fue:



En cuanto a la información sobre la carrera que reciben los estudiantes, observamos que la mayoría de los que participaron opina que fue justo la esperada, esto no significa que el procedimiento se puede mejorar a través de incluir en el proceso como paso forzoso una entrevista con los Directores de Departamento, que son quienes conocen realmente la información sobre las carreras.

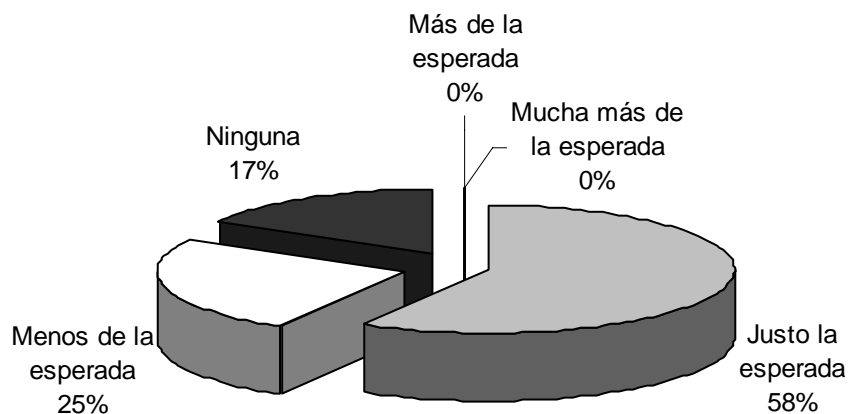
Gráfica 29 La información que recibiste sobre cuotas y horarios de clases fue:



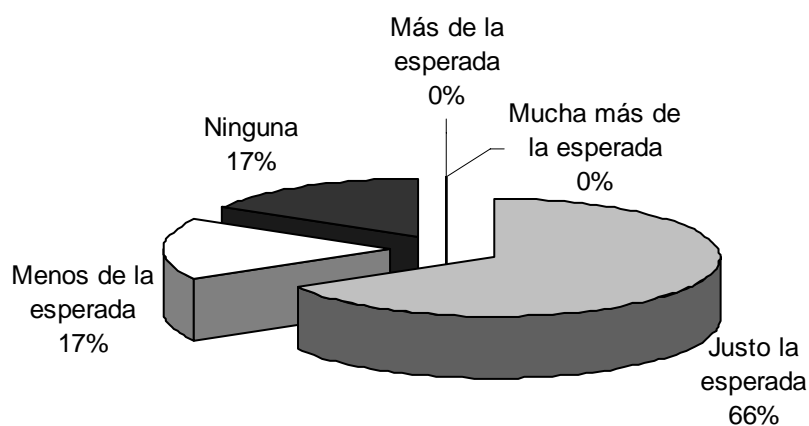
Al preguntar si la información que recibieron sobre cuotas y horarios las respuestas recibidas fueron más positivas que las brindadas por el personal al responder mayoritariamente que era justo la esperada, pero no cabe duda que el personal por la experiencia que tiene al atender todos los años a muchos estudiantes puede percibir que información es importante para los interesados y saber si se les está brindando o no. Hay que recordar además que los estudiantes que respondieron están inscritos en la UVG, de manera que probablemente son los que si recibieron la información que necesitaban.

En el caso de la ayuda financiera sucede lo mismo, aunque aquí cabe mencionar que son los estudiantes de años más avanzados los que se quejan de que en un inicio no se les da la información completa a tiempo y que el trámite es muy lento. Este factor salió mejor evaluado por los estudiantes que por el personal que sin duda conoce mejor las deficiencias existentes.

Gráfica 30 La información que recibiste acerca de cómo obtener ayuda financiera fue:

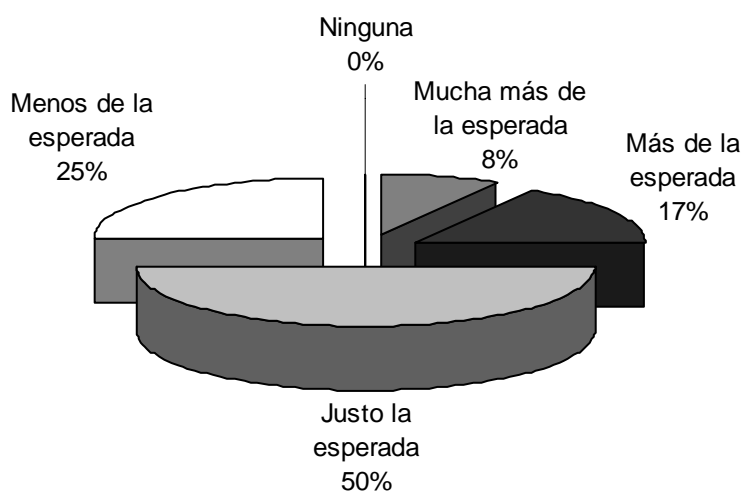


Gráfica 31 La orientación que recibiste para poder ser admitido en la UVG fue:



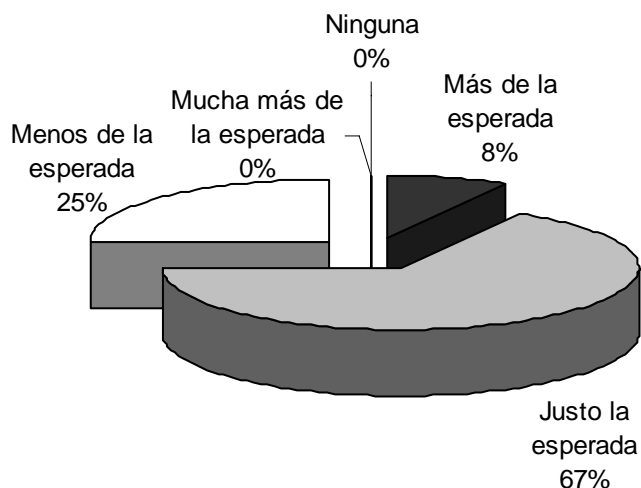
Los estudiantes opinan al igual que el personal que la orientación que reciben para ingresar al sistema de selección es justo la esperada. Sin embargo cabe mencionar que algunos dijeron no haber recibido ninguna orientación, lo cual se puede deber a que no preguntaron y por lo tanto sólo obtuvieron la información escrita que existe.

Gráfica 32 La información sobre el contenido del o los exámenes de admisión fue:



La información que se está brindando acerca de los exámenes de admisión fue calificada por la mitad de la población de forma muy positiva seguramente gracias a las guías que se entregan, pero no se debe pasar por alto que un cuarto de la población dijo que la información recibida fue menos de la esperada.

Gráfica 33 La información que recibiste acerca del resultado de tu solicitud de admisión fue:



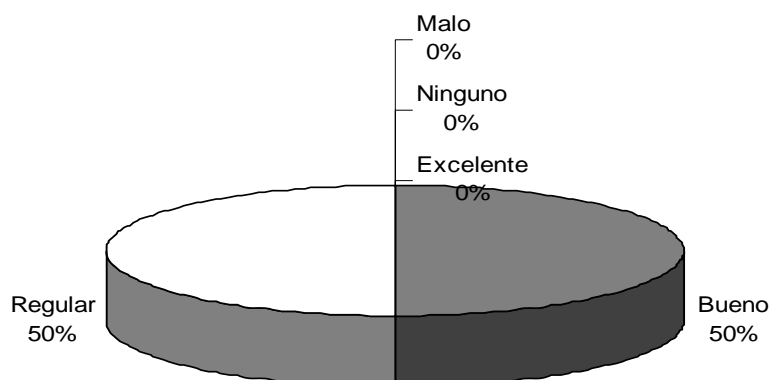
Las respuestas recibidas al preguntar sobre la información que el estudiante recibió acerca del resultado del proceso de selección coincide con lo expresado por el personal administrativo, ya que la mayoría de encuestados opinó que era justo la esperada. En este caso debemos tomar en cuenta nuevamente que todos los estudiantes que respondieron la encuesta probablemente recibieron una respuesta positiva que les permitió seguir con el proceso, aunque no les diera elementos para mejorar su desempeño académico dentro de la Universidad.

Tabla 16 Frecuencias de respuestas obtenidas en las preguntas que se refieren a los procedimientos del sistema actual de selección de estudiantes (primera parte)

Pregunta	Mucha más de la esperada	Más de la esperada	Justo la esperada	Menos de la esperada	Ninguna	TOTAL
La promoción que hace la UVG de la carrera que elegiste es:	0	0	6	12	6	24
La información que te facilitó la universidad sobre tu carrera fue:	0	0	14	10	0	24
La información que recibiste sobre cuotas y horarios de clases fue:	0	0	18	6	0	24
La información que recibiste acerca de cómo obtener ayuda financiera fue:	0	0	14	6	4	24
La orientación que recibiste para poder ser admitido en la UVG fue:	0	0	16	4	4	24
La información sobre el contenido del o los exámenes de admisión fue:	2	4	12	6	0	24
La información que recibiste acerca del resultado de tu solicitud de admisión fue:	0	2	16	6	0	24

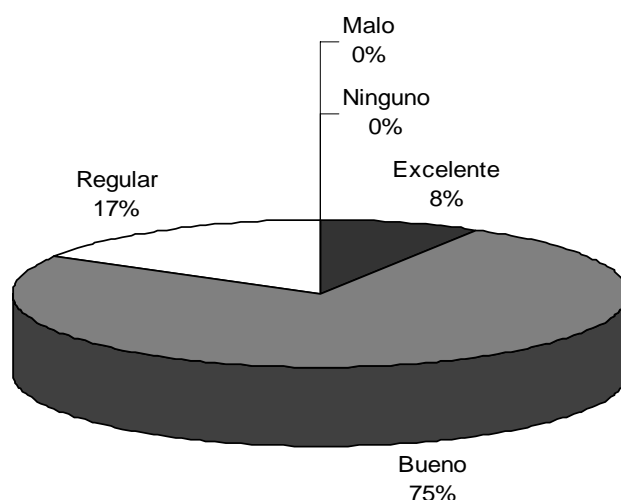
A partir de este punto se hablará sobre el seguimiento que se les dio a los estudiantes, así la primera pregunta donde se particulariza sobre el tema la calificación brindada fue de buena, lo que muestra que los encuestados quedaron bastante satisfechos con lo actuado por el personal encargado.

Gráfica 34 El seguimiento que la universidad dio a tu caso desde que manifestaste interés en una carrera fue:



Indudablemente los estudiantes quedaron complacidos con la forma en que fueron resueltas sus dudas lo cual se refleja en la calificación que dio la mayoría a esta pregunta.

Gráfica 35 Para resolver alguna duda acerca del proceso de admisión, obtuviste una atención que calificarías como:



Esta última pregunta con la que se pretendía medir la satisfacción con la atención recibida a nivel general también recibió un buen puntaje. Es necesario, sin embargo nuevamente recalcar que quienes respondieron el cuestionario fueron en su momento inscritos, así que con sus respuestas no se despeja la duda acerca de que opinan quienes no lograron inscribirse y que sería un tema interesante para un trabajo de investigación.

Gráfica 36 La atención que recibiste durante el proceso de admisión la calificarías como:

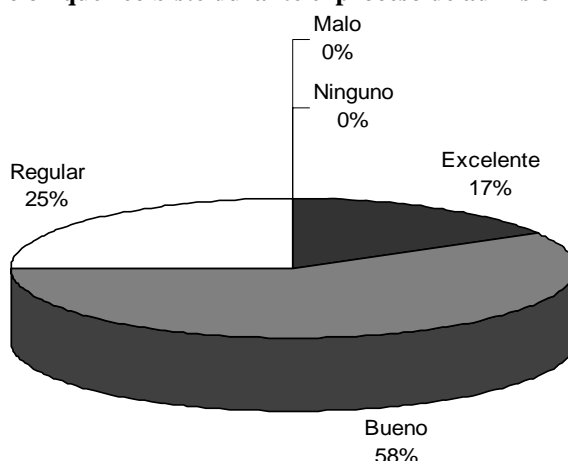


Tabla 17 Frecuencia de respuestas obtenidas en la sección de opinión (segunda parte)

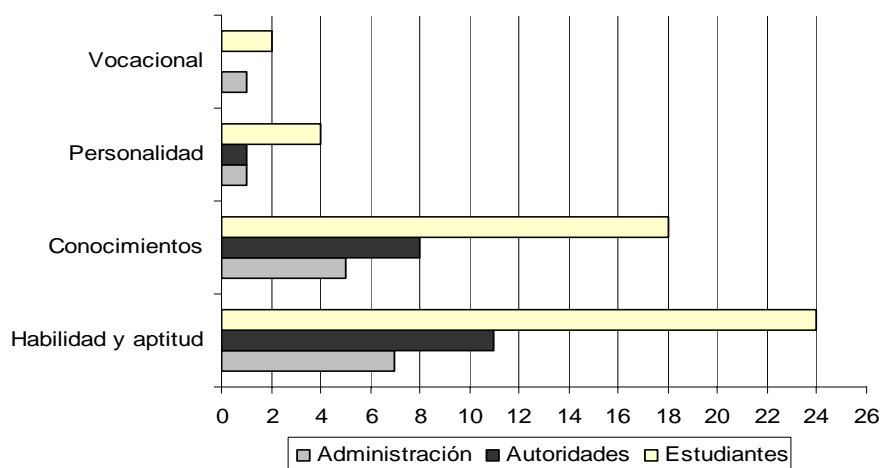
Pregunta	Excelente	Bueno	Regular	Malo	Ninguno	TOTAL
El seguimiento que la universidad dio a tu caso desde que manifestaste interés en una carrera fue:	0	12	12	0	0	24
Para resolver alguna duda acerca del proceso de admisión, obtuviste una atención que calificarías como:	2	18	4	0	0	24
La atención que recibiste durante el proceso de admisión la calificarías como:	4	14	6	0	0	24

Se preguntó que tipo de pruebas de admisión aplica la UVG y la mayoría de los encuestados piensa que son de habilidad y aptitud, lo cual es cierto, sin embargo vemos que muchos todavía confunden estos con los otros tipos de pruebas, por lo cual se cree importante elaborar una guía general que explique cada una de las pruebas y sus objetivos y que esté accesible tanto para los estudiantes como para el personal.

Tabla 18 Tipo de pruebas de admisión

Pruebas	Administración	Autoridades	Estudiantes	TOTAL	Porcentaje
Habilidad y aptitud	7	11	24	42	93%
Conocimientos	5	8	18	31	69%
Personalidad	1	1	4	6	13%
Vocacional	1	0	2	3	7%

Gráfica 37 Tipo de pruebas de admisión



3. Análisis estadístico. En las preguntas que se referían a datos específicos sobre mecanismos de promoción y admisión se estructuraron tablas para comparar los resultados obtenidos en ambas poblaciones, así vemos que en la tabla 19 en general la mayor parte del personal piensa que los medios de comunicación por los cuales los interesados en ingresar a la UVG la conocen son: por un amigo o familiar y visita de colegios, sin embargo muchos de los estudiantes que participaron en esta investigación indican que se enteraron acerca de las carreras que ofrece la Universidad en una feria de la información.

A través de la prueba de chi cuadrado se estableció que existía una diferencia significativa entre las respuestas que dieron el personal administrativo, autoridades y estudiantes a esta pregunta, aceptándose la hipótesis alterna.

Tabla 19 Medios de comunicación por el cual los interesados conocen la UVG

Medio de comunicación	Administración	Autoridades	Estudiantes	TOTAL
Por un amigo	5	10	10	25
Visita de colegios a la UVG	8	6	4	18
Por un familiar	3	8	12	23
Por medio de la prensa	7	2	4	13
En una feria de información	3	6	18	27
Por la página web	5	1	4	10
Por medio de la radio	1	2	0	3
TOTAL	32	35	52	119

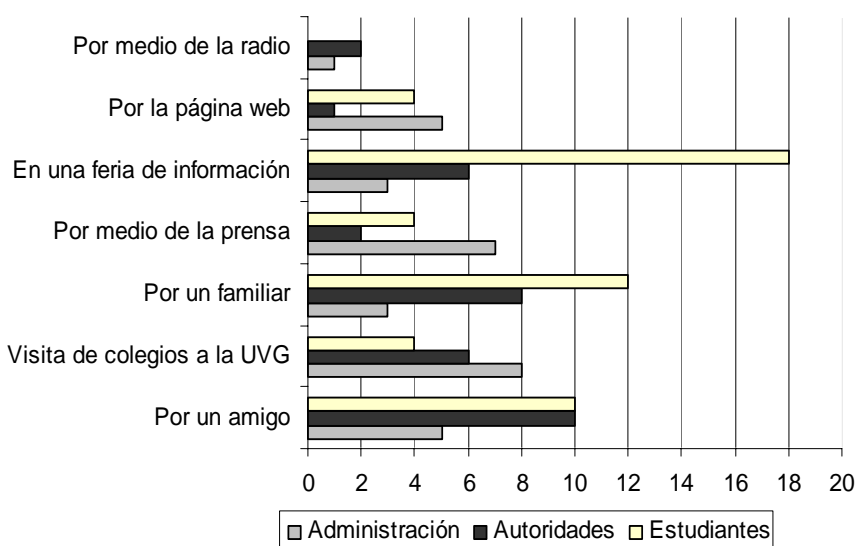
Ho = el medio de comunicación seleccionado no depende del tipo de población que respondió la encuesta.

Ha = el medio de comunicación seleccionado depende del tipo de población que respondió la encuesta.

$$X^2 = 24.96^* \quad gl = 12 \quad p > 0.05$$

Valor crítico = 21.03

Gráfica 38 Medios de comunicación por el cual los interesados conocen la UVG



En la gráfica se hizo una comparación entre los medios más señalados por los tres tipos de participantes y notamos que hay bastante diferencia entre lo que piensa el personal y lo que reportan los estudiantes. Esta información sería de mucha utilidad para las personas que se encargan de la promoción, ya que podrían enfatizar el envío de información a través de los medios que los estudiantes refieren ser los más usados.

Por la forma como indican los estudiantes que conocieron la UVG, parecería ser que la campaña de promoción de la UVG y sus carreras la realizan los egresados y que las campañas que se realizan a través de los medios de comunicación masivos, son de poco valor probablemente debido a que son muy pocas en número y calidad.

Algunos participantes mencionaron que se aceptaban los siguientes documentos de identificación: carné del colegio, licencia de conducir, Fe de edad y pasaporte, como documento de identificación, sin embargo estas respuestas no fueron consistentes ni aún en el personal que trabaja en la Secretaría General. Además algunos encuestados indicaron que el candidato podía presentar ya sea una carta de recomendación de un profesor o bien un informe del Director del plantel de educación media, lo cual indica que no se tienen objetivos establecidos que oriente hacia que información buscar en cualquiera de los dos documentos.

Tabla 20 Documentación que los interesados deben presentar al momento de entrar al proceso de selección de estudiantes

Documentos	Administración	Autoridades	Estudiantes	TOTAL
Solicitud de admisión llena	8	13	24	21
Fotografía	8	13	16	21
Certificado de notas de secundaria	8	12	24	20
Fotocopia de cédula	7	10	8	17
Carta de recomendación de un profesor	5	7	6	12
Ensayo	4	7	0	11
Título	3	7	0	10
Informe del Director del plantel de educación media	5	4	10	9
Promedio general	1	7	10	8
Certificado especial por rangos	0	0	0	0

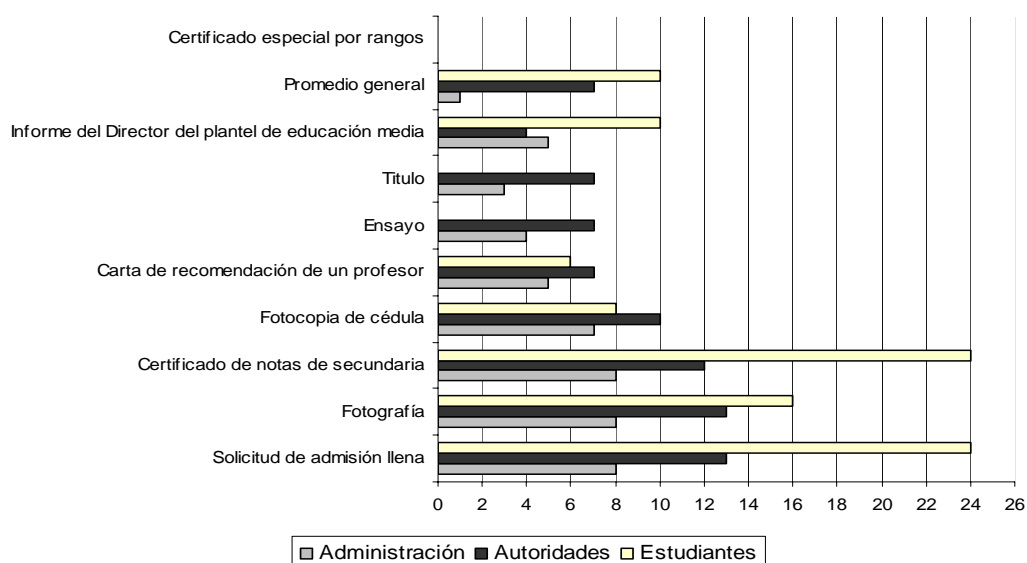
Ho = el tipo de documento seleccionado no depende del tipo de población que respondió la encuesta.

Ha = el tipo de documento seleccionado depende del tipo de población que respondió la encuesta.

$$X^2 = 27.37^* \quad gl = 16 \quad p > 0.05$$

Valor crítico = 26.30

Gráfica 39 Documentación que los interesados deben presentar al momento de entrar al proceso de selección de estudiantes



Cuando se aplicó la prueba de chi cuadrado se esperaba encontrar que los tres grupos de población señalarían los mismos documentos, sin embargo se encontró que el tipo de documento seleccionado si dependía del grupo de población que respondía la encuesta (tabla 20), lo cual significa que no se conoce con certeza el listado de documentos necesarios para ingresar al proceso de selección, aceptándose la hipótesis alterna. Lo expuesto se refleja mejor en la gráfica 39.

Se pensó que debía también analizarse si la escala asignada para calificar algunos pasos del proceso de selección dependía de si el cuestionario era respondido por personal administrativo, autoridades o estudiantes. La primera pregunta que se analizó fue la relacionada a la información que se entrega al estudiante sobre el contenido de los exámenes (tabla 21), encontrándose que al aplicar la prueba de chi cuadrado no se encontró diferencia significativa entre las escalas seleccionadas por los diferentes grupos de población, por lo que se aceptó la hipótesis nula.

Tabla 21 Información que la universidad da al aspirante sobre el contenido del o los exámenes de admisión

Escala	Administración	Autoridades	Estudiantes	TOTAL
Mucha más de la esperada	0	0	2	2
Más de la esperada	3	1	4	8
Justo la esperada	12	9	12	33
Menos de la esperada	6	3	6	15
Ninguna	0	0	0	0
TOTAL	21	13	24	58

Ho = la escala seleccionada no depende del tipo de población que respondió la encuesta.

Ha = la escala seleccionada depende del tipo de población que respondió la encuesta.

$$X^2 = 3.98 \quad gl = 6 \quad p > 0.05$$

$$\text{Valor crítico} = 12.59$$

Otro de los procedimientos que han sido de mucha preocupación son los que giran alrededor de la promoción y como resultado de la prueba de chi cuadrado se puede decir que existe una dependencia significativa entre las escalas con que se califica la promoción de las carreras y el tipo de población que responde. Este resultado se refleja en la tabla 22 ya que el personal calificó la promoción mucho mejor que los estudiantes quienes incluso señalaron que no se hacía promoción de sus carreras.

Tabla 22 Promoción que hace la UVG de las carreras

Escala	Administración	Autoridades	Estudiantes	TOTAL
Mucha más de la esperada	0	0	0	0
Más de la esperada	1	0	0	1
Justo la esperada	4	1	6	11
Menos de la esperada	16	12	12	40
Ninguna	0	0	6	6
TOTAL	21	13	24	58

Ho = la escala seleccionada no depende del tipo de población que respondió la encuesta.

Ha = la escala seleccionada depende del tipo de población que respondió la encuesta.

$$X^2 = 14.03^* \quad gl = 6 \quad p > 0.05$$

$$\text{Valor crítico} = 12.59$$

Tanto durante la promoción como en la selección el interesado debería recibir información sobre su carrera, la cual debería ser proporcionada por las personas que mejor la conocen y como vemos la tendencia fue manifestar que la información era o justo la esperada o menos de la esperada, por lo que se acepta la hipótesis nula (tabla 23).

Tabla 23 Información que se brinda a los interesados sobre las carreras

Escala	Administración	Autoridades	Estudiantes	TOTAL
Mucha más de la esperada	0	0	0	0
Más de la esperada	2	0	0	2
Justo la esperada	6	2	14	22
Menos de la esperada	13	11	10	34
Ninguna	0	0	0	0
TOTAL	21	13	24	58

Ho = la escala seleccionada no depende del tipo de población que respondió la encuesta.

Ha = la escala seleccionada depende del tipo de población que respondió la encuesta.

$$X^2 = 8.65 \quad gl = 4 \quad p > 0.05$$

Valor crítico = 9.49

Al final del cuestionario se pedía que asignaran una calificación a la atención que recibe el estudiante durante el proceso de selección encontrándose que no hubo diferencia significativa entre las respuestas recibidas, lo cual se nota ya que el proceso fue calificado entre excelente y regular por todos los encuestados, por lo que se acepta la hipótesis nula (tabla 24).

Tabla 24 Atención que se da al aspirante durante el proceso de selección

Escala	Administración	Autoridades	Estudiantes	TOTAL
Excelente	1	1	4	6
Bueno	11	5	14	30
Regular	8	7	6	21
Malo	1	0	0	1
Ninguno	0	0	0	0
TOTAL	21	13	24	58

Ho = la escala seleccionada no depende del tipo de población que respondió la encuesta.

Ha = la escala seleccionada depende del tipo de población que respondió la encuesta.

$$X^2 = 6.03 \quad gl = 6 \quad p > 0.05$$

Valor crítico = 12.59

B. Análisis del Sistema

En la gráfica 40 se presenta el diagrama de flujo que se elaboró luego de realizar la observación del proceso de selección de estudiantes actual, revisar la documentación existente sobre el procedimiento y realizar varias entrevistas a las personas involucradas en el mismo ubicadas en la Secretaría General, Oficina de Información y Relaciones Públicas, Comité de Admisiones y Departamentos que pertenecen a la Facultad de Ciencias y Humanidades. Cabe mencionar que en el diagrama sólo se encuentran los pasos que debe seguir el estudiante ya que en la documentación revisada no se encontró ningún instructivo para el personal que participa en el proceso que señale los procedimientos que debe seguir.

Con este gráfico se logró dividir el sistema en pasos y se identificaron los procedimientos que siguen los interesados en ingresar a la UVG principalmente, pero también se determinó que en cada una de las oficinas que participaron en las encuestas habían procedimientos que era importante describir, por lo que se incluyen en la propuesta.

Para realizar una primera comparación entre el sistema actual y el sistema propuesto se pueden usar los diagramas de flujo que muestran que el sistema propuesto:

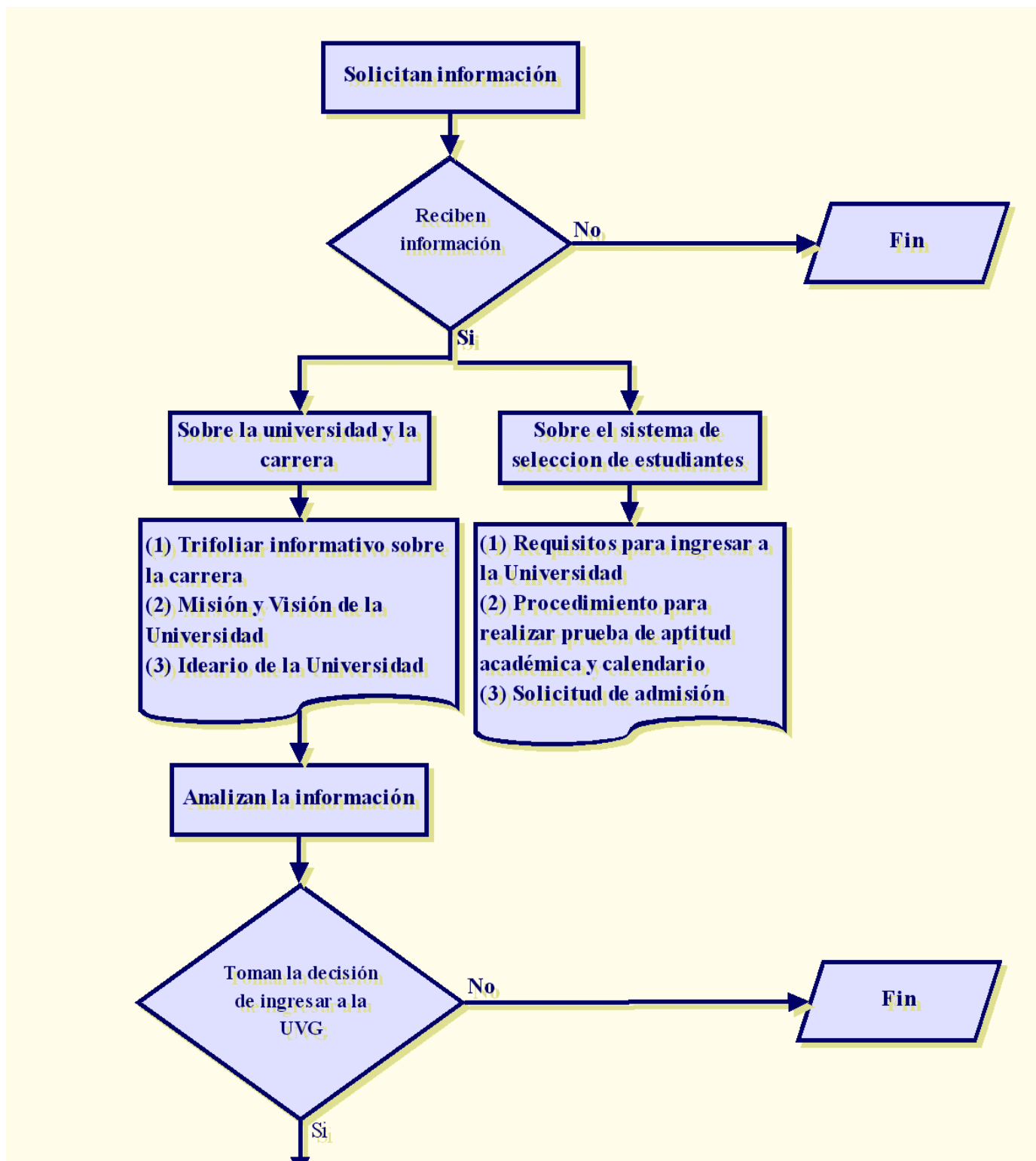
- Describe los medios que el estudiante puede utilizar para obtener información
- Describe si la información que recibe el estudiante se le da en forma escrita o verbal
- Como parte de la información escrita que recibe el interesado se agregaron documentos que existen y que actualmente nadie refiere que se entregan al interesado como: Guía del estudiante, Perfil General de Ingreso a la UVG, Guías para realizar pruebas de admisión; y otros documentos que deberán diseñarse y que son: Perfil de ingreso a la carrera y Calendario de reuniones de orientación con el Director de Carrera.
- Establece que quienes atiendan a los interesados brindándoles información en forma verbal, y deberán poder comunicarles cuales son los propósitos de la institución, los valores que la institución desea que sus estudiantes cultiven y mencionar las características de los estudiantes tienen éxito en la universidad. Además deberán estar en capacidad de orientarlos acerca de cómo se llenan los formularios.
- Incluye todos los documentos que el estudiante debe entregar junto con la solicitud de admisión, dato que deberá formar parte del procedimiento que se entrega a todo interesado.
- Indica que el interesado debe entrevistarse con el Director de Carrera y participar en la reunión de orientación que organiza el departamento y en la reunión de inducción que se programa al inicio del ciclo. Todas estas actividades incluyen un medio de verificación de que la acción se ha cumplido.
- Señala que la Universidad programará y desarrollará cursos obligatorios que contribuyan a que el estudiante adquiera los conocimientos que le hacen falta, pero que además sea formado en cuanto a la administración de su tiempo y adquisición de buenos hábitos de estudio.
- Junto con el compromiso de pago deberán entregar la constancia que participaron en la sesión de orientación con el Director de Carrera.

En seguida se inició el análisis para elaborar la propuesta del nuevo sistema, estableciendo los objetivos que debía tener y listando a los participantes en el mismo iniciando con los estudiantes como actores principales, para luego enumerar todos los cargos del personal que se ve involucrado en la secuencia de pasos, dicha información se presenta en el siguiente capítulo.

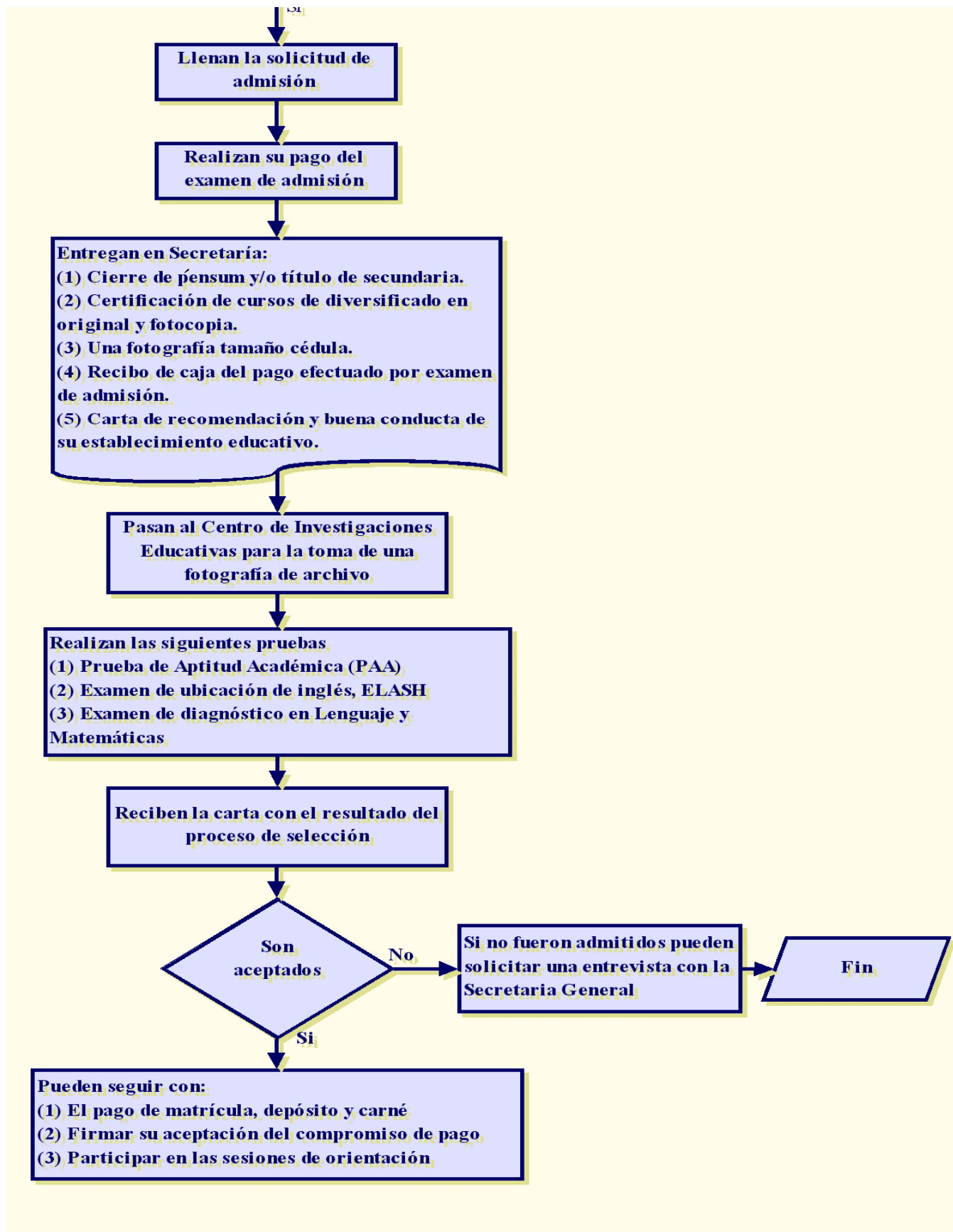
Llegado este punto se estructuró la secuencia de pasos que tendría el procedimiento a seguir, los cuales fueron clasificados por participante, de manera que fuera más fácil tomar esta información para crear instructivos sencillos para cada uno cuando fuera necesario. Es necesario hacer la salvedad que los procedimientos que se enumeran no pretenden ser todos los que el personal realiza en su cargo, sino únicamente se refiere a aquellos que están directamente relacionados al sistema de selección de estudiantes.

Por último se hizo el listado de instrumentos que el sistema necesita para funcionar adecuadamente y que deben estar disponibles en todo momento para uso de aquellas personas que brindan información en cada una de las etapas del procedimiento.

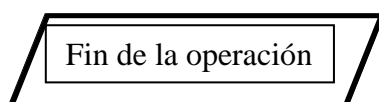
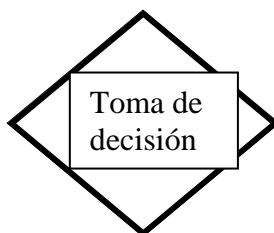
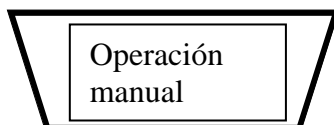
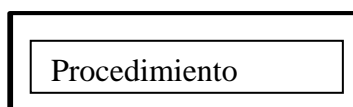
Gráfica 40 Diagrama de Flujo del sistema de selección de estudiantes actual



Continuación



En el diagrama de flujo propuesto se utiliza un código de figuras que ayudan a identificar el tipo de procedimiento que se está realizando éstas son:



IX. PROPUESTA DE MODELO DEL SISTEMA DE SELECCIÓN DE ESTUDIANTES

A. Modelo

1. Principios

- Toda persona tiene derecho a aprender.
- El desarrollo del saber y de la sociedad se alcanza al aumentar las oportunidades para ingresar a la Universidad y tener éxito en ella.
 - La diversidad que caracteriza al ser humano es valiosa y debe ser respetada.
 - La transparencia, la pertinencia e integralidad permitirá dar oportunidad a todas las personas que deseen aprender.

2. Objetivos

- a. Ofrecer a la Universidad del Valle de Guatemala una propuesta de sistema de selección de estudiantes integral y pertinente.
- b. Definir de forma sistematizada el proceso de selección de estudiantes.
- c. Brindar al candidato la información necesaria para que entre al proceso de selección de estudiantes de forma satisfactoria para él y para la universidad.
- d. Identificar a los estudiantes con el perfil de ingreso requerido para la institución y para la carrera.
- e. Admitir estudiantes interesados, motivados y calificados que entiendan las realidades de la cultura universitaria y sus demandas académicas y sociales.
- f. Contribuir a que los candidatos ingresen a una carrera que les permita aumentar al máximo sus posibilidades de ser un profesional competente y eficaz.

3. Participantes

- a. Estudiantes
- b. Todo el personal que participa en el proceso de selección de estudiantes
- c. Secretarías
- d. Secretaria Encargada de Admisiones
- e. Secretaria General
- f. Comité de admisiones
- g. Directores de Departamentos
- h. Directora del Departamento de Relaciones Públicas
- i. Centro de Investigaciones Educativas
- j. Centro de Consejería Estudiantil

4. Instrumentos

Todos los instrumentos que se facilitan a los usuarios deberán estar publicados en la página Web de la UVG.

- a. Trifoliar informativo sobre la carrera
- b. Perfil de ingreso para la carrera.
- c. Misión y Visión de la UVG.

- d. Ideario de la UVG.
- e. Perfil de ingreso general de la UVG.
- f. Requisitos para ingresar a la UVG como estudiante regular.
- g. Procedimiento para realizar prueba de aptitud académica.
- h. Calendario de pruebas de aptitud académica.
- i. Solicitud de admisión.
- j. Guía para realizar las pruebas de admisión de la UVG.
- k. Guía para realizar la Prueba de Aptitud Académica (PAA).
- l. Guía para realizar el English Language Assessment System for Hispanics (ELASH).
- m. Guía para elaborar el ensayo.
- n. Guía anual del estudiante.
- o. Instructivos para cada cargo que participa en el sistema.
- p. Programas de capacitación para los diferentes cargos que participan en el sistema.

5. Tiempos

- a. Solicitud de información: el candidato puede realizar esta actividad en cualquier momento y puede ser de resultado inmediato, ya que toda la información y documentos podrá descargarlos de la página web de la UVG.
- b. Entrega de papelería y pago de las pruebas de admisión: el candidato puede realizar estas actividades el mismo día en las instalaciones de la UVG.
- c. Participación en la reunión de orientación con el Director de Carrera: las reuniones de orientación podrán realizarse una o dos veces en el ciclo, dependiendo del número de candidatos.
- d. Entrevista con el Director de carrera: las entrevistas deberán estar previamente calendarizadas ya sea en la semana anterior a los exámenes de admisión o en la siguiente semana, de manera que se puedan tener los resultados para la reunión del Comité de Admisiones.
- e. Pruebas de admisión: se realizarán pruebas de admisión en dos fechas una vez al mes.
- f. Resultados del proceso de selección de estudiantes: se entregarán resultados del proceso de selección dos semanas después de la segunda fecha de aplicación de las pruebas.

6. Normas de procedimiento

a. Estudiantes

- 1) Solicitan información por vía telefónica o la obtienen por medio de la página web o personalmente ya sea en la Secretaría (Salón F-205) o en la Oficina de Información y Relaciones Públicas (Salón F-113 o 114). Pueden obtener información también enviando un correo electrónico por medio de los vínculos en la página web hacia la Oficina de Información y Relaciones Públicas, Admisiones o al Departamento que corresponde a la carrera que han elegido.

2) Reciben en forma personal o a través de la página web los siguientes documentos:

- a) Sobre la universidad y la carrera.
 - b) Trifoliar informativo sobre la carrera
 - c) El perfil de ingreso a la carrera.
 - d) Guía de estudiante, con información sobre cuotas y horarios y procedimiento para solicitar ayuda financiera
 - e) Misión y Visión de la UVG
 - f) Ideario de la UVG
 - g) Perfil General de Ingreso a la UVG
- 3) Sobre el sistema de selección de estudiantes:
- a) Procedimiento a seguir para ingresar al Sistema de Selección.
 - b) Requisitos para ingresar a la UVG como estudiante regular.
 - c) Calendario de pruebas de admisión con información sobre el lugar donde deben ingresar, el salón donde se realizarán las pruebas, duración de las pruebas, fechas en que se entregarán las cartas con los resultados del proceso de admisión
 - d) Calendario de reuniones de orientación que realizarán los Directores de la Carrera que eligieron.
 - e) Guía general para realizar las pruebas de admisión de la UVG y las Guías para realizar el PAA y el ELASH.
 - f) Solicitud de Admisión, que contiene preguntas sobre datos generales del candidato, situación económica, desempeño académico, solicitud de dos referencias personales y convalidaciones.
- 4) Reciben en forma verbal la siguiente información
- a) Propósitos de la institución
 - b) Valores que la institución desea que sus estudiantes cultiven
 - c) Características de los estudiantes tienen éxito en la universidad
 - d) Como se llenan los formularios
- 5) Analizan la información y toman la decisión de entrar al proceso de selección o no.
- 6) Llenan la solicitud de admisión
- 7) Realizan su pago del examen de admisión, en la caja de la Universidad (Salón F-207) en horario de 08:00 a 17:30 horas de lunes a viernes y sábados de 08:00 a 11:30 horas. Este pago debe realizarse en efectivo por lo menos una semana antes de la fecha en que se aplicarán las pruebas.
- 8) Entregan la solicitud de admisión en la Secretaría General por lo menos una semana antes de la fecha de aplicación de las pruebas junto los siguientes documentos:
- a) Fotocopia de la Cédula de vecindad o pasaporte, o partida de nacimiento original y vigente como documento de identificación.
 - b) Una fotografía tamaño cédula para archivo
 - c) Cierre de pensum y/o título de secundaria si lo tiene.

d) Certificación de cursos de diversificado en original y fotocopia completa y legible.

e) Informe del director del establecimiento educativo donde estudió que incluya información sobre habilidades cognitivas, actitudes y comportamiento.

f) Carta de recomendación de alguno de sus profesores con información acerca de rasgos de personalidad, iniciativa, responsabilidad y habilidad para establecer relaciones interpersonales.

g) Currículum vitae en el se pueden ver reflejados los logros e intereses del candidato.

h) Recibo de caja del pago efectuado por examen de admisión.

9) Reciben fecha para entrevista con el Director de Departamento.

10) Pasan al Centro de Investigaciones Educativas (Salón B-207) para la toma de una fotografía de archivo, en horario de 8:00 a 12:00 o de 14:00 a 15:30 horas de lunes a viernes. En esa misma oficina se inscriben para tomar la prueba del ELASH en una de las fechas programada, pagando \$ 12.00 y presentando dos documentos de identificación.

11) En la fecha que se asigne realizan las siguientes pruebas.

a) Prueba de Aptitud Académica (PAA)

b) Examen de diagnóstico en Lenguaje y Matemáticas

c) Examen de ubicación de inglés (ELASH)

12) Entregan un ensayo en la segunda fecha de aplicación de las pruebas, procedimiento que se usa para identificar las metas que el estudiante tiene con respecto a la profesión elegida, razones por las cuales ha seleccionado determinada carrera y motivación personal, además de habilidad verbal. Esta información es especialmente importante para el Director de Carrera.

13) Reciben la carta con el resultado del proceso de selección, si fueron admitidos pueden seguir con:

a) El pago de matrícula, depósito y carné

b) Firmar su aceptación del compromiso de pago

c) Calendario con los cursos de formación que la UVG ofrecerá.

14) Recogen su resultado de la prueba ELASH en el Centro de Investigaciones Educativas y presentan el original y una copia en la Secretaría General.

15) Entregan en la Secretaría General la constancia de haber participado en la primera sesión de orientación con los Directores de Departamento

16) Si no fueron admitidos pueden solicitar una entrevista con la Secretaria General quien a su vez les dará una cita con el Centro de Consejería Estudiantil.

b. Todo el personal que participa en el proceso de selección de estudiantes debe:

1) Ser un anfitrión y orientador, lo cual exige que conozca muy bien los propósitos de la institución y que sea capaz de presentarlos ante los candidatos, poniendo en claro cualquier duda, esta actitud hará más probable que los candidatos elijan la universidad para quedarse.

2) Ser un experto en la universidad, ya que deben compartir con los candidatos los detalles importantes sobre: los valores que tiene la institución, las características que tienen las diferentes carreras, las cuotas, cursos, horarios, y demás servicios que presta la universidad.

3) Asegurarse de que los candidatos entienden cuales son los valores que la institución desea que sus estudiantes cultiven, que tipo de estudiantes tiene éxito en la universidad y qué recursos de apoyo están disponibles en el campus.

4) Tener un conocimiento práctico del proceso de admisión, lo cual implica conocer como se lleva a cabo la selección de estudiantes, como se llenan los formularios, cuáles son las pruebas que se aplican y para que se aplica cada una de ellas y el proceso para solicitar ayuda financiera.

5) Asegurarse de que el candidato entiende bien el procedimiento que debe seguir y hacerle énfasis en aquellos aspectos que requieren mayor atención como: las fechas límite, los pagos y la papelería que deben entregar.

6) Tener conocimiento sobre los detalles importantes de cada carrera como: perfil de ingreso y plan de estudios.

7) Entregar al candidato el calendario de reuniones de orientación que realizarán los Directores de la Carrera que eligieron.

8) Poner en contacto al candidato con el Director de la carrera que han elegido.

9) Tener personal poco capacitado para la tarea de atender a los candidatos puede causar una primera mala impresión debido a que no darán la información correcta acerca del proceso en sí, las carreras y la institución.

c. Secretarias

1) Entregan la siguiente información al candidato sobre la universidad y la carrera: Trifoliar informativo sobre la carrera, perfil de ingreso a la carrera, Guía de estudiante, Misión y Visión de la UVG, Ideario de la UVG y el Perfil General de Ingreso a la UVG.

2) Entregan la siguiente información al candidato sobre el sistema de selección de estudiantes: procedimiento a seguir para ingresar al Sistema de Selección, requisitos para ingresar a la UVG como estudiante regular, calendario de pruebas de admisión, calendario de reuniones de orientación que realizan los Directores de carrera, la Guía general para realizar las pruebas de admisión, Guía para el PAA y el ELASH y el formulario de Solicitud de Admisión.

3) Informan a la Secretaria Encargada de Admisiones sobre problemas o dudas que los candidatos tengan y que sean difíciles de resolver para que se le seguimiento hasta que el asunto que inició la comunicación quede resuelto.

4) Reciben los documentos de cada candidato y revisan que no falte ningún documento.

5) Con los documentos entregados por el candidato se abrirá su expediente de admisión.

6) Le hacen una cita al candidato con el Director de la carrera que han elegido para que se le pueda realizar una entrevista.

7) Trasladan los expedientes de admisión completos a la Secretaria Encargada de Admisiones.

8) Proporcionan de inmediato respuestas verbales ya sea personalmente o por vía telefónica a los candidatos.

d. Secretaria Encargada de Admisiones

1) Recibe los expedientes de admisión de cada candidato y revisar que no falte ningún documento, si faltara algo comunicarse por vía telefónica con el candidato y solicitar la entrega del mismo, dando una fecha límite.

2) Mantiene un Directorio de Candidatos con los datos generales por medio de los que se les pueda contactar inmediatamente.

3) Da seguimiento a cada expediente de admisión con el fin de llevar un registro de los estudiantes que han entregado su papelería y solicitud de admisión y realizarán las pruebas de admisión.

4) Proporciona a los candidatos de inmediato respuestas escritas, telefónicas o electrónicas a los candidatos y darle seguimiento a esas acciones, hasta que el asunto que inició la comunicación quede resuelto.

5) Traslada los expedientes de admisión ya revisados al Comité de Admisiones.

6) Entrega al Centro de Investigaciones Educativas el listado de candidatos que realizará las pruebas de admisión.

7) Recibe, luego de realizadas la pruebas, los expedientes de admisión de cada candidato con los resultados de las pruebas.

8) Ingresa a la base de datos que usará el Comité de Admisiones, la siguiente información: nombre completo del candidato, resultados obtenidos en el PAA y pruebas diagnósticas, resultados del ensayo, resultados de la entrevista con el Director, carrera, colegio, título, promedio de notas de secundaria, grados perdidos y cursos reprobados.

9) Transcribe las cartas que indique el Comité de Admisiones con el resultado del proceso de selección y entregársela a cada estudiante, resolviendo cualquier duda que pudiera surgir.

10) Entrega a los candidatos que fueron admitidos su guía del estudiante, calendario de las sesiones de inducción y su aceptación del compromiso de pago. Informar verbalmente que deben realizar lo antes posible el pago de matrícula, depósito y carné y firmar su compromiso de pago.

e. Secretaria General

1) Organiza, coordina, dirige y evalúa el trabajo de todas las oficinas y/o Departamentos que intervienen en el sistema de selección de estudiantes.

2) Organiza, dirige y mantiene un sistema de información donde puedan recopilarse, actualizarse y tener disponible y accesible para todos los usuarios, la información que genera el sistema de selección de estudiantes. El sistema de información favorece el que la retroalimentación que se recibe de todos los actores que participan en la promoción y selección de estudiantes sea proporcionada y registrada en forma sistemática.

3) Planifica, organiza y dirige los esfuerzos institucionales de registro de estudiantes.

4) Planifica, organiza y evalúa el plan de comercialización de las carreras.

5) Facilita capacitaciones y realiza las coordinaciones necesarias para mantener un trabajo excepcionalmente bueno del personal a su cargo en la promoción de los servicios que presta la Universidad.

6) Desarrolla investigaciones con el fin de evaluar y optimizar las estrategias de promoción y selección de estudiantes

7) Planifica y organiza capacitaciones periódicas dirigidas a los Directores de Departamento para que puedan llevar a cabo las entrevistas a los candidatos. Incluye en la capacitación de los entrevistadores las técnicas generales de entrevista, el contenido de la entrevista y la evaluación utilizando una escala.

8) Planifica y organiza Cursos de formación que den oportunidad a los candidatos de conocer un poco del ambiente universitario, a administrar su tiempo y a adquirir buenos hábitos de estudio, además de reforzar algunos contenidos. Estos cursos serán optativos para los candidatos que fueron aceptados y obligatorio para aquellos que estén condicionados.

9) Recibe los expedientes de admisión de los candidatos del Centro de Investigaciones Educativas, verifica que se ingrese la información a la base de datos y verifica que se entreguen los expedientes completos y la base de datos al Comité de Admisiones.

10) Entrega una copia de los expedientes de admisión de aquellos candidatos que se hayan inscrito en la universidad a sus Directores de Departamento.

11) Entrega una copia de los expedientes de admisión al personal que se encargará de mantener el sistema de información sobre el proceso de selección de estudiantes.

f. Comité de Admisiones

1) Identifica los criterios de admisión que se usarán en el proceso de selección de estudiantes y asigna la ponderación que tendrá cada uno según su importancia.

2) Convoca a los directores a la sesión o sesiones programadas para elegir criterios de admisión.

3) Informa a los Directores de Departamento acerca de los criterios de selección que fueron seleccionados.

4) Diseña el instructivo para que el candidato pueda entrar en el sistema de selección de forma satisfactoria para él y para la universidad.

5) Define el procedimiento que cada participante debe seguir y la relación que debe haber entre el personal y el candidato y diseña un instructivo para entregarles.

6) Diseña, con la ayuda de expertos, las entrevistas estructuradas para que sean utilizadas por los Directores de Departamento. La entrevista debe enfocarse en cualidades que puedan evaluarse directamente con una escala para ponderar las respuestas.

7) Diseña, con la ayuda de expertos, la escala estructurada que se usará para evaluar los ensayos.

8) Programa una reunión al mes, en la semana siguiente a la aplicación de pruebas de admisión, para revisar los expedientes de admisión de candidatos y la base de datos que recibe de la Secretaria General e identifica a los candidatos que ingresarán a la universidad.

9) Convoca a los Directores de Departamento a las sesiones del Comité donde se revisan expedientes de admisión de candidatos a ingresar a la carrera que dirigen.

10) Identifica a los estudiantes que podrían ingresar condicionados y hace una referencia en cada caso al Centro de Consejería Estudiantil.

11) Redacta las cartas de entrega de resultados para cada candidato. La respuesta que reciban los candidatos les permitirá conocer en que áreas fallaron para prepararse nuevamente y sustentar otra vez la prueba

12) Nombra a la persona que se encargará de entregar las cartas con el resultado del proceso de selección a cada candidato quien tendrá a su cargo: informar a los estudiantes que no fueron admitidos que pueden repetir los exámenes de admisión después de cuatro meses y entrega cita al Centro de Consejería Estudiantil a aquellos estudiantes que el Comité de Admisiones les pudieran dar oportunidad de ingresar condicionados.

g. Directores de Departamentos

1) Planifican, organizan y dirigen dos reuniones al semestre para los candidatos a ingresar a la carrera que dirigen, con el objetivo de ampliar la información sobre el perfil de ingreso, plan de estudios y oportunidades de empleo.

2) Desarrollan el perfil de ingreso para sus carreras.

3) Reciben la capacitación programada con el fin de que las entrevistas tengan validez.

4) Realiza las entrevistas a los candidatos siguiendo la entrevista estructurada.

5) Al terminar con las entrevistas se encarga de verificar la información que proporcionó el candidato con la que aparece en el expediente de admisión.

6) Entrega a la Secretaria General una copia de la entrevista estructurada de cada candidato para que sea adjuntada al expediente de admisión.

7) Participan en la selección de los criterios de admisión.

8) Participa en las sesiones del Comité de Admisiones cuando hayan candidatos a ingresar a la carrera que dirige

9) Participa en las actividades de promoción que organice el Departamento y en las que le solicite la Oficina de Relaciones Públicas.

h. Jefe de la Oficina de Relaciones Públicas

1) Planifica, organiza y dirige campañas promocionales de la Universidad y sus carreras a través de los medios masivos de comunicación y las relaciones públicas.

2) Evalúa constantemente los resultados sobre el público en general y sobre el número de candidatos reclutados, antes durante y después de hacer la campaña publicitaria.

3) Planifica y organiza actividades de promoción de las carreras que ofrece la Universidad dentro y fuera de ella.

4) Convoca a los Directores de Departamentos cuando se necesite su participación en las actividades de promoción que organiza.

5) Fomenta y mantiene una buena relación con los consejeros académicos de los colegios, con el afán de conocer las necesidades y preferencias de los estudiantes de secundaria.

6) Recolecta información que se puede analizar para obtener algunas características de la población estudiantil como: nivel educativo, establecimiento educativo y grado de interés en por lo menos tres carreras.

7) Mantiene y envía copia del Directorio de Candidatos al Director de cada carrera y a la Secretaria Encargada de Admisiones, para poder generar datos sobre cuantos de estos candidatos se inscriben y en que carreras se inscriben.

8) Planifica y organiza actividades de capacitación para el personal del departamento.

i. Centro de Investigaciones Educativas

1) Elabora la descripción de las pruebas que se usará para informar al candidato acerca del tipo, contenido que abarcan y cual o cuales son los puntajes que se necesitan para aprobarlos.

2) Recibe de la Secretaria Encargada de Admisiones el listado de candidatos que realizará las pruebas de admisión.

3) Aplica las pruebas de:

a) Aptitud Académica (PAA)

b) Examen de diagnóstico en Lenguaje y Matemáticas para establecer el nivel de conocimiento en ambas materias.

4) Elabora un informe de los resultados obtenidos por cada candidato en las diferentes pruebas.

5) Organiza los expedientes de admisión de los estudiantes que contengan:

a) Datos generales

b) Fotografía

c) Resultados de la Prueba de Aptitud Académica (PAA)

d) Resultados del examen de ubicación de inglés, ELASH

e) Resultados del examen de diagnóstico en Lenguaje y

Matemáticas

f) Informe sobre el análisis de los resultados

6) Entrega los expedientes de admisión completos a la Secretaria General

7) Centro de Investigaciones Educativas sección encargada de aplicar la prueba ELASH

a) Aplica la prueba ELASH

b) Recibe el pago de \$ 12.00 por prueba

c) Publica el calendario de fechas en que se realizarán las pruebas

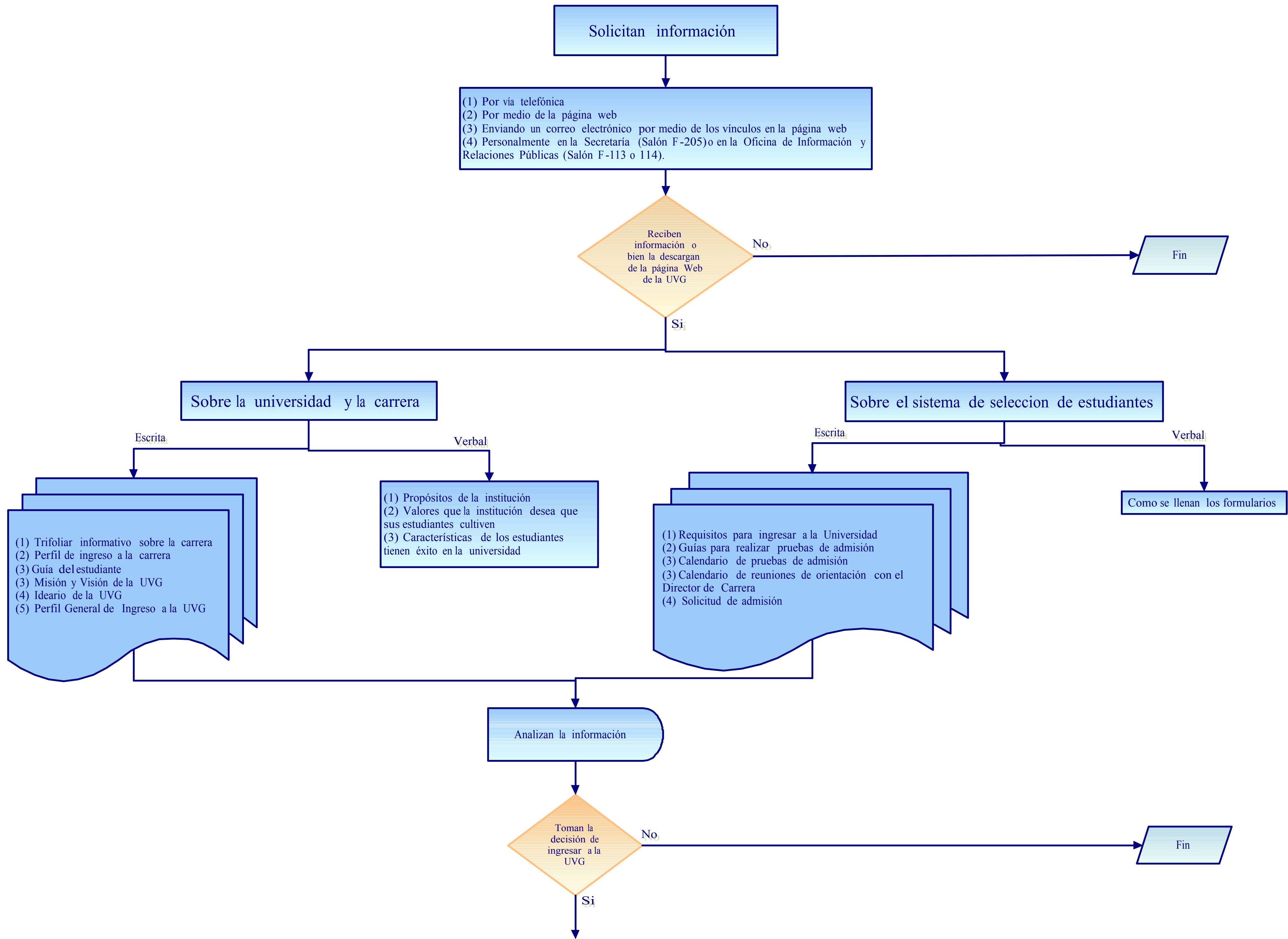
d) Elabora un informe de los resultados obtenidos por cada candidato en el ELASH.

e) Entrega un mes después el resultado de la prueba a cada candidato.

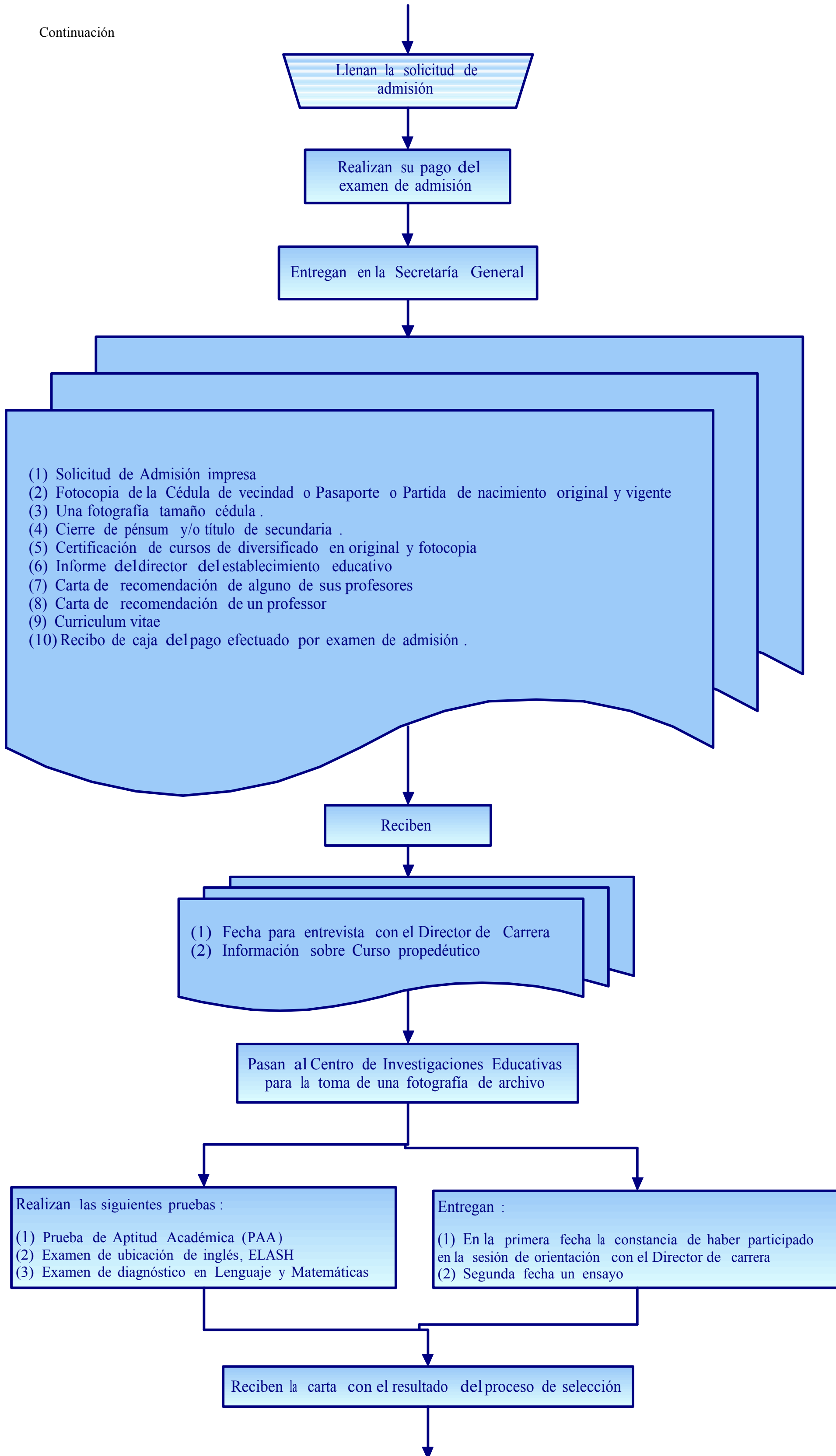
j. Centro de Consejería Estudiantil

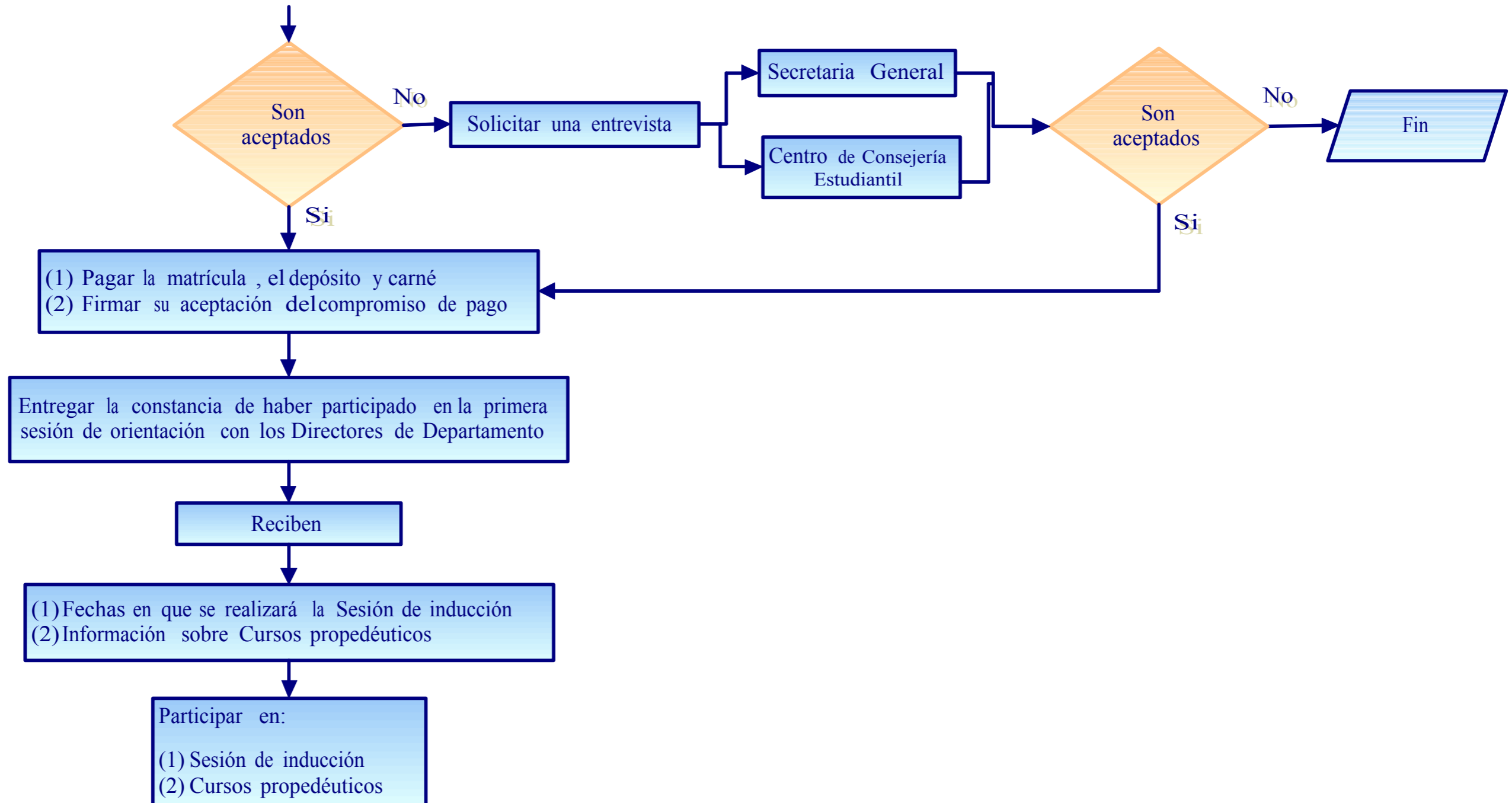
1) Recibe a los candidatos que sean referidos por el Comité de Admisiones tratando con cada uno de ellos los siguientes temas: áreas de las diferentes pruebas que tuvieron con bajo puntaje, que deben hacer para mejorarlas y orientación de carrera.

2) Entrega al Comité de Admisiones el informe sobre la reunión que se tuvo con cada candidato.



Continuación





X. CONCLUSIONES

1. Según los datos recabados, con la encuesta se pueden establecer las siguientes conclusiones acerca del sistema de selección de estudiantes actual:

- La UVG tiene una política poco clara de selección de estudiantes ya que el personal en su mayoría indicó no conocerla. Este hecho está afectando no sólo al sistema de selección, sino también al de promoción de la Universidad y las carreras ya que no hay directrices que se puedan seguir para que exista coherencia entre todas las acciones que se ejecutan con este propósito, que todos los actores participen en forma adecuada en el sistema y que existan los mecanismos de coordinación apropiados entre las oficinas que se ven involucradas.

- Utiliza una batería de pruebas estandarizadas que permite el ingreso de estudiantes académicamente calificados y con el perfil requerido por la Universidad, pero muchos estudiantes se retiran o pierden tiempo tratando de encontrar, sin ayuda, aquella carrera que en realidad llena sus expectativas, lo cual es debido a que no obtienen la suficiente orientación por parte de los profesionales que están a cargo de las mismas.

- Adicionalmente la UVG tiene unidades que podrían estar participando en el sistema de selección de forma más activa, este es el caso del Centro de Consejería Estudiantil que puede colaborar con dar orientación vocacional al inicio de la carrera y no cuando ya los estudiantes están teniendo problemas de bajo rendimiento. Estas acciones seguramente disminuirían el que los estudiantes en sus primeros años cambian constantemente de carrera.

- Aunque el procedimiento de admisión está escrito y se le entrega a todos los interesados, otros documentos como el perfil de ingreso institucional y por carrera no están disponibles para ser igualmente entregados, circunstancia que limita en gran manera el desempeño del personal que tiene a su cargo orientar y dar seguimiento a los candidatos. Dicho contexto hace que se desperdicie la buena actitud que caracteriza al personal que se encuentra en las diferentes oficinas que son responsables del funcionamiento del sistema.

- El sistema de información existente procesa la información que es recopilada a través de la hoja de solicitud de ingreso, pero no permanece disponible para que sea usada por el personal que pudiera necesitarla, lo cual perjudica el desempeño de otros sistemas como el de promoción de las carreras, atención y orientación a estudiantes y el de control académico.

- El actual proceso de selección de estudiantes no toma en cuenta factores que servirán para ayudar al candidato a tener éxito en la Universidad como planificar cursos que formen al estudiante en cuanto a administración del tiempo y hábitos de estudio

- Hacer del conocimiento de los candidatos que no fueron aceptados, en que áreas fallaron e indicarles que, pueden repetir el examen en una segunda oportunidad. Esto sería de beneficio para aquellos estudiantes que tienen realmente deseos de continuar sus estudios superiores en la UVG o en otra universidad.

- En general, la atención que se brinda al estudiante fue calificada por el personal que respondió la encuesta como buena, esto concuerda con la actitud que muestra el personal de estar muy atento y disponible para atender a los candidatos, esta situación tan positiva debería estar respaldada por una buena capacitación de manera que se conozca que la información acerca de la universidad, las carreras y el procedimiento.

- El sistema actual, por tanto, se centra en recabar información acerca del desempeño académico del candidato y se olvida por completo de la parte humana, denotando ser un sistema poco integral.

2. Para estructurar el modelo propuesto se identificaron los procedimientos que se siguen en la Universidad del Valle para la selección de estudiantes a través de observación e investigación documental y luego de analizar su funcionamiento actual se estableció el modelo de Sistema de Selección de Estudiantes, que enumera todos los procedimientos que se deben seguir y que se complementa con un diagrama de flujo.

3. Se diseñó un modelo de Sistema de Selección de Estudiantes tratando de dar solución a los vacíos encontrados en el actual, sin desechar todas aquellas partes del sistema original que se considera da fortaleza a los procedimientos y que lo harán pertinente e integral:

- Estableciendo qué información debe estar disponible para que sea entregada a los candidatos sobre el sistema de selección de estudiantes, la UVG y las carreras.

- Estableciendo en forma clara toda la documentación que el candidato debe presentar.

- Estableciendo qué documentación es la que debe estar en el expediente de admisión, qué oficinas son las encargadas de generar la información y a quiénes debe entregárseles una copia.

- Reuniendo en las pruebas de admisión los elementos existentes que evalúan la parte académica y la afectiva a través del ensayo y la entrevista.

- Integrando al sistema a los Directores de Departamento que conocen tanto el funcionamiento de la universidad como la carrera y que necesitan tener un acercamiento con el estudiante para poder ayudarlo durante toda su carrera.

4. Se identificaron además todos los actores que participan en el sistema de selección de estudiantes, siendo estos:

- Estudiantes
- Secretarías
- Secretaria Encargada de Admisiones
- Secretaria General
- Comité de admisiones
- Directores de Departamentos
- Directora del Departamento de Relaciones Públicas
- Centro de Investigaciones Educativas
- Centro de Consejería Estudiantil

XI. RECOMENDACIONES

Luego de desarrollar la propuesta y comparar los diagramas de flujo, es necesario indicar que la investigación proporciona suficiente evidencia para decir que el sistema propuesto es considerablemente diferente al actual debido a la cantidad de procedimientos que se agregaron.

Por lo que antes de la implementación de dicho sistema sería necesario realizar un estudio para determinar si la estructura organizacional actual soporta la carga de procedimientos adicionales que se proponen.

Adicionalmente puede decirse que el sistema de información que actualmente tiene la organización debe abrir los espacios necesarios para integrar la información que se propone recopilar a través del Expediente de Admisión y tenerla disponible.

XII. BIBLIOGRAFÍA

1. Bradley, Rebecca y W. Conner. 1993. *Selected admission and academic correlates of the scores on the National Registration Examination for Dietitians*. Journal of the American Dietetic Association. Volumen 93, Número 8.
2. Brieger, Gert. 1993. *Getting Into Medical School in the Good Old Days*. *Annals of Internal Medicine*. Volumen 119 Número 11. Diciembre 93; Volumen 119 Número 11: 1138-1143.
3. Cabrera, Alberto y Burkum, K. *College Admission Criteria in the United States: An Overview*. Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria. Universidad Politécnica de Madrid. Noviembre, 2001.
4. Campbell, Roald, et al. 1972. *Introduction to Educational Administration*. Allyn and Bacon, New York. 4ta ed. 461 pp.
5. Caskey, Micki. 2001. *Complex admission selection procedures for a graduate preservice teacher education program*. Teacher Education Quarterly
6. Chris McManus. 2002. *Medical school applications a critical situation*. British Medical Journal. Octubre 12; 325:786-787.
7. Dorling, Danny; T. Greenhalgh y K. Seyan. 2004. *The standardized admission ratio for measuring widening participation in medical schools: analysis of UK medical school admissions by ethnicity, socioeconomic status, and sex*. British Medical Journal. June 26; 328(7455): 1545–1546.
8. Ferguson, Eamonn, D. James y L. Madeley. 2002. *Factors associated with success in medical school*. British Medical Journal. 317:1149-1150.
9. Greene, Howard y M. Greene. 2003. *Yes, student retention is an admissions issue*. <http://www.findarticles.com/>. Professional Media Group LLC.
10. Greene, Howard. 2002. *An open letter to an admissions officer*. University Business. Noviembre, 2002. Professional Media Group LLC.
11. Greene, Howard. 2002. *Understanding and targeting retention losing two of every tree admitted students to another college is painful*. University Business. Octubre, 2002. Professional Media Group LLC.
12. Gregory, Stuart. *Defining the enrollment manager*. Journal of College Admissions. 2004.
13. Heidingsfield, Myron. 1987. *Marketing and business research*. Trillas, S. A., México.
14. Jeffreys, Marianne. 2004. *Nursing Student Retention: Understanding the Process and Making a Difference*. Springer publishing company, inc, New York. 310 p.
15. Kniveton, Bromley. 2004. *The influences and motivations on which students base their choice of career*. Research in Education, Noviembre 2004.

16. Kobel, Katharine. Influences on the Selection of Dietetics as a Career. *Journal of the American Association*. 1997. Vol 97, Número 3.
17. Koontz, Harold; C. O'Donnell y H. Weihrich. 1985. *Administración*. 3ra ed. México DF, McGraw-Hill.
18. Larry L. Leslie. 1988. *The Economic Value of Higher Education*. 276 p.
19. Markley, EJ y Huyck, NL. 1992. *Factors affecting a students choice of dietetics as a profession*. Agosto 92 (8):933-7.
20. Marley, John y Carman, I. *Selecting medical students*. *Medical Education*. 1999;33:455-459
21. McCabe, Beberly y Koury SD. *Assessment of student selection practices and beliefs in dietetic internship programs*. *Journal of the American Dietetic Association*. 1990; 90:999-1001.
22. McCabe, Beberly, et al. *Retrospective analysis of the use of a standardized reference form in admissions to a dietetics internship program*. *Journal of the American Dietetic Association*. Volumen 93. Número 2.
23. Mo-Yin, Tam. *How to make better college admission decisions*. *Journal of College Admissions*. 2004.
24. O'Brien, Patrick. 1999. *Fit for purpose*. *Journal of College Admission*. <http://www.findarticles.com/>.
25. Patterson, Fiona, et al. 2005. *A new selection system to recruit general practice registrars*. *British Medical Journal*. Marzo 26; 330:711-714.
26. Powis, David. *How to do it Select medical students*. 1998. *British Medical Journal*. Octubre 24; 317:1149-1150.
27. Powis, David. *Selecting medical students*. *Medical Education*. 2003; 37:1064-1065.
28. Robert L. Lenington. 1996. *Managing higher education as a business*. 162 p.
29. Rourke, James. *Strategies to increase the enrolment of students of rural origin in medical school*. *Canadian Medical Association*. 2005; 172(1).
30. Sachs, Benjamín. 1966. *Educational Administration*. 1ra ed. Advisory Committee in Education, New York. 412 pp.
31. Sachs, Benjamín. 1972. *Administración y Organización Educativa*. 1era ed. El Ateneo, México DF. 543 pp.
32. Stanton, William. 1980. *Fundamentos de marketing*. 1era ed. McGraw-Hill, México.
33. Suarez, Vista y Shanklin, C. *Minority interns experiences during their dietetics education and their recommendations for increasing diversity in dietetics*. 2002. Volumen 102, Número 11.
34. Suzanne E. McNamara. *Student Selection Processes: Selecting for Uniformity or Diversity?* Australia, Monash University
35. Thomas, Hanley. *Shyness and the College Admission Process*. *Journal of College Admissions*. 2005.

36. Toor, Rachel. 2002. *Admissions Confidential: An Insider's Account of the Elite College Selection Process*. St martin spress, New York. 233 p.
37. Tyson, Dan. 1999. *Simple paradigms, simple solutions: How counselors could lead admission reform*. Journal of College Admission. <http://www.findarticles.com/>.
38. USA Today. *What colleges look for in a high school student?* Abril, 1997. Society for the Advancement of Education.
39. Varma, Jay, et al. 1999. *Peterson's the insider's guide to medical schools*. Peterson's, Canada. 333 p.
40. White, Jane y Bronner, I. *A Revised Vision of Multiculturalism*. Journal of the American Dietetic Association. 2001. Vol 101, Número 4.
41. Wilcox, Kim. 2005. *Factors influencing applicant selection of entry level physical therapist education programs in the United States*. Journal of Allied Health.

XIII. APÉNDICES

A. APÉNDICE No. 1

GUÍA DE VALIDACIÓN

Se está realizando un estudio sobre el Sistema de Selección de Estudiantes que sigue la Universidad, por lo cual se desea conocer la opinión de estudiantes, personal administrativo y autoridades acerca del mismo. El día de hoy se está llevando a cabo una validación de la encuesta que se usará en el estudio donde lo que se pretende es conocer su opinión acerca de la comprensión de las preguntas que incluye.

Atentamente se le solicita leer el cuestionario adjunto y luego responder a las siguientes preguntas.

- 1) Las ideas expresadas en la introducción del cuestionario ¿están claras?

Sí No

- 2) Si su respuesta fue no, indique qué parte no está clara

- 3) En el cuestionario, ¿hay alguna palabra o grupo de palabras que sean desconocidas para usted?

Sí No

- 4) Si su respuesta fue sí, indique cuáles

- 5) Encontró alguna pregunta de difícil comprensión?

Sí No

Si su respuesta fue si, indique el o los números de la(s) pregunta(s)

- 6) ¿Considera que las opciones de respuestas a las preguntas 1,2 y 3 son suficientes?

Sí No

- 7) Si su respuesta fue no, indique cuáles agregaría

Pregunta No. 1

Pregunta No. 2

Pregunta No. 3

- 8) ¿Hay en el cuestionario alguna pregunta que usted tendría problema en responder?

Sí No

- 9) Si su respuesta fue sí, indique el o los números de la(s) pregunta(s)

- 10) ¿Considera que en las preguntas se tocan los aspectos más importantes del proceso de selección?

Sí No

- 11) Si usted respondió que no, indique qué aspectos faltaría tomar en cuenta

Muchas gracias por su colaboración.

B. APÉNDICE No. 2
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA
LISTA DE COTEJO

No. _____

Primera parte: Información general

- 1) Sexo Masculino Femenino
- 2) Edad en años _____
- 3) Año de ingreso a la UVG _____
- 4) Puesto que ocupa _____

Segunda parte: Información sobre las políticas y procedimientos

- 1) ¿Considera importante que la UVG cuente con una política de selección de estudiantes?
 Sí No
- 2) ¿La UVG cuenta con una política de captación de estudiantes?
 Sí No
- 3) ¿Las carreras cuentan con una política de captación de estudiantes?
 Sí No
- 4) ¿Considera que es importante que exista coherencia entre las políticas de captación de alumnos de la UVG y de las carreras?
 Sí No
- 5) El proceso de selección ¿permite el ingreso de estudiantes académicamente calificados?
 Sí No
- 6) El proceso de selección ¿está permitiendo la inscripción de estudiantes con el perfil de ingreso requerido por la UVG y las carreras?
 Sí No
- 7) ¿Existe algún procedimiento por medio del cual se asegure la captación de estudiantes con vocación hacia las carreras?
 Sí No
- 8) ¿Los requisitos en términos de habilidades, conocimientos y actitudes que los estudiantes deben tener para ingresar a la UVG se encuentran explicados en algún documento?
 Sí No
- 9) ¿Existe coordinación entre el procedimiento de captación de alumnos realizado por la UVG y el que realiza la Dirección de cada la carrera?
 Sí No
- 10) ¿Cómo ha sido la evolución de la proporción de aspirantes** y vacantes en los últimos años en la UVG?
 Mucha más de la esperada
 Más de la esperada
 Justo la esperada
 Menos de la esperada
 Mucho menos de la esperada
- 11) ¿Cómo ha sido la evolución de la proporción de postulantes y vacantes en los últimos años en la carrera de Nutrición?
 Mucha más de la esperada
 Más de la esperada
 Justo la esperada
 Menos de la esperada
 Mucho menos de la esperada
- 12) ¿Existe algún mecanismo para darle al estudiante que ingresa la información que necesita para que se integre a la vida universitaria?
 Sí No

C. APÉNDICE No. 3 Cuestionarios
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA
ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES

No. de encuesta _____

A continuación te presentamos una serie de preguntas sobre el proceso de selección de estudiantes, esta información será parte de un estudio que se está realizando para conocer el procedimiento que actualmente sigue y tu opinión. La información que se obtenga será totalmente confidencial y anónima, la cual será presentada de forma que no se pueda identificar a los participantes, por lo anterior te solicitamos que respondas en forma honesta.

Agradecemos de antemano tu esfuerzo y colaboración.

Primera parte: Información general

- 1) Sexo Masculino Femenino
- 2) Edad en años _____
- 3) Año de ingreso a la UVG _____
- 4) Carrera donde se encuentra inscrito _____

Segunda parte: Información sobre el procedimiento, en las preguntas 1, 2 y 3 puedes señalar más de una casilla

- 1) ¿Cómo te enteraste acerca de las carreras que ofrece la UVG?
 - Por un familiar
 - Por un amigo
 - Por medio de la prensa
 - Por medio de la radio
 - Por la página web
 - En una feria de información
 - Cuando tu colegio programó una visita
- 2) Los documentos que entregaste al momento de tu inscripción fueron:
 - Solicitud de admisión llena
 - Certificado de notas de secundaria
 - Certificado especial por rangos
 - Promedio general
 - Informe del Director del plantel de educación media
 - Carta de recomendación de un profesor
 - Ensayo
 - Fotografía
 - Fotocopia de cédula
- 3) Las pruebas que realizaste para ingresar a la UVG fueron de:
 - Personalidad
 - Vocacional
 - Conocimientos
 - Habilidad y aptitud
- 4) Durante el proceso de admisión ¿alguna vez te entrevistaron?
 - Sí No
- 5) La promoción que hace la UVG de la carrera que elegiste es:
 - Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna

- 6) La información que te facilitó la universidad sobre tu carrera fue:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 7) La información que recibiste sobre cuotas y horarios de clases fue:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 8) La información que recibiste acerca de cómo obtener ayuda financiera fue:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 9) El seguimiento que la universidad dio a tu caso desde que manifestaste interés en una carrera fue:
- Excelente
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
 - Ninguno
- 10) La orientación que recibiste para poder ser admitido en la UVG fue:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 11) La información sobre el contenido del o los exámenes de admisión fue:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 12) La información que recibiste acerca del resultado de tu solicitud de admisión fue:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 13) Para resolver alguna duda acerca del proceso de admisión, obtuviste una atención que calificarías como:
- Excelente
 - Buena
 - Regular
 - Mala
 - Ninguna

14) La atención que recibiste durante el proceso de admisión la calificarías como:

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala
- Ninguna

Muchas gracias por su colaboración.

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA
ENCUESTA DIRIGIDA A PERSONAL ADMINISTRATIVO

No. de encuesta _____

A continuación se presentan una serie de preguntas sobre el proceso de selección de estudiantes, esta información es parte de un estudio que se está realizando para conocer el procedimiento que actualmente se sigue y su opinión. La información que se obtenga será totalmente confidencial y anónima, la cual será presentada de forma que no se pueda identificar a los participantes, por lo anterior se le solicita que responda en forma honesta.

Agradecemos de antemano su esfuerzo y colaboración.

Primera Parte: Información General

- 1) Sexo Masculino Femenino
- 2) Edad en años _____
- 3) Año de ingreso a la UVG _____
- 4) Puesto que ocupa _____

Segunda Parte: Información sobre las políticas y procedimientos

- 1) ¿Considera importante que la UVG cuente con una política de selección de estudiantes?
 Sí No
- 2) ¿La UVG cuenta con una política de captación de estudiantes?
 Sí No
- 3) ¿Las carreras cuentan con una política de captación de estudiantes?
 Sí No
- 4) ¿Considera que es importante que exista coherencia entre las políticas de captación de alumnos de la UVG y de las carreras?
 Sí No
- 5) ¿El proceso de selección permite el ingreso de estudiantes académicamente calificados?
 Sí No
- 6) ¿El proceso de selección esta permitiendo la inscripción de estudiantes con el perfil de ingreso requerido por la UVG y las carreras?
 Sí No
- 7) ¿Existe algún procedimiento por medio del cual se asegure la captación de estudiantes con vocación hacia las carreras?
 Sí No
- 8) Los requisitos en términos de habilidades, conocimientos y actitudes que los estudiantes deben tener para ingresar a la UVG ¿se encuentran explicados en algún documento?
 Sí No
- 9) ¿Existe coordinación entre el procedimiento de captación de alumnos realizado por la UVG y el que realiza la Dirección de cada la carrera?
 Sí No
- 10) ¿Cómo ha sido la evolución de la proporción de aspirantes** y vacantes en los últimos años en la UVG?
 Mucha más de la esperada
 Más de la esperada
 Justo la esperada
 Menos de la esperada
 Mucho menos de la esperada

11) ¿Cómo ha sido la evolución de la proporción de postulantes y vacantes en los últimos años en la carrera de Nutrición?

- Mucha más de la esperada
- Más de la esperada
- Justo la esperada
- Menos de la esperada
- Mucho menos de la esperada

12) ¿Existe algún mecanismo para darle al estudiante que ingresa la información que necesita para que se integre a la vida universitaria?

- Sí No

Tercera parte: Opinión

1) ¿Cuál cree usted que es el medio por el que los interesados* se enteran acerca de las carreras que ofrece la UVG?

- Por un familiar
- Por un amigo
- Por medio de la prensa
- Por medio de la radio
- Por la página web
- En una feria de información
- Cuando los colegios programan visitas

2) ¿Cuáles de los siguientes documentos deben entregar los interesados* al entrar en el proceso de selección?

- Solicitud de admisión llena
- Certificado de notas de secundaria
- Certificado especial por rangos
- Promedio general
- Informe del Director del plantel de educación media
- Carta de recomendación de un profesor
- Ensayo
- Fotografía
- Fotocopia de cédula
- Otros _____

3) Las pruebas que los aspirantes** deben realizar en el proceso de selección son:

- Personalidad
- Vocacional
- Conocimientos
- Habilidad y aptitud

4) Durante el proceso de selección ¿se entrevista a los aspirantes**?

- Sí No

Si su respuesta fue si, diga en que casos

5) La promoción que hace la UVG de las carreras es:

- Mucha más de la necesaria
- Más de la necesaria
- Justo la necesaria
- Menos de la necesaria
- Ninguna

- 6) La información que se brinda a los interesados* sobre las carreras es:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 7) La información que brinda la universidad a los interesados* sobre cuotas y horarios de clases es:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 8) La información que se le da a los interesados* acerca de cómo obtener ayuda financiera es:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 9) El seguimiento que la universidad da a cada interesado* es:
- Excelente
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
 - Ninguno
- 10) La orientación que brinda la universidad a los interesados* para poder entrar al proceso de selección es:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 11) La información que la universidad da al aspirante** sobre el contenido del o los exámenes de admisión es:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 12) La información que recibe el aspirante** acerca del resultado del proceso de selección es:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 13) Si el aspirante** desea resolver alguna duda acerca del proceso de selección la atención que se le da es:
- Excelente
 - Bueno
 - Regular
 - Mala

14) La atención que se da al aspirante** durante el proceso de selección es:

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Mala
- Ninguna

* **Interesado:** persona que solicita información acerca de las carreras que ofrece la UVG y que puede o no ingresar al proceso de selección de estudiantes.

** **Aspirante:** persona que ingresa al proceso de selección de estudiantes

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA
ENCUESTA DIRIGIDA A AUTORIDADES

No. de encuesta _____

A continuación se presentan una serie de preguntas sobre el proceso de selección de estudiantes, esta información es parte de un estudio que se está realizando para conocer el procedimiento que actualmente se sigue y su opinión. La información que se obtenga será totalmente confidencial y anónima, la cual será presentada de forma que no se pueda identificar a los participantes, por lo anterior se le solicita que responda en forma honesta.

Agradecemos de antemano su esfuerzo y colaboración.

Primera Parte: Información General

- 1) Sexo Masculino Femenino
- 2) Edad en años _____
- 3) Año de ingreso a la UVG _____
- 4) Puesto que ocupa _____

Segunda Parte: Información sobre las políticas y procedimientos

- 1) ¿Considera importante que la UVG cuente con una política de selección de estudiantes?
 Sí No
- 2) ¿La UVG cuenta con una política de captación de estudiantes?
 Sí No
- 3) ¿Las carreras cuentan con una política de captación de estudiantes?
 Sí No
- 4) ¿Considera que es importante que exista coherencia entre las políticas de captación de alumnos de la UVG y de las carreras?
 Sí No
- 5) ¿El proceso de selección permite el ingreso de estudiantes académicamente calificados?
 Sí No
- 6) ¿El proceso de selección esta permitiendo la inscripción de estudiantes con el perfil de ingreso requerido por la UVG y las carreras?
 Sí No
- 7) ¿Existe algún procedimiento por medio del cual se asegure la captación de estudiantes con vocación hacia las carreras?
 Sí No
- 8) Los requisitos en términos de habilidades, conocimientos y actitudes que los estudiantes deben tener para ingresar a la UVG ¿se encuentran explicados en algún documento?
 Sí No
- 9) ¿Existe coordinación entre el procedimiento de captación de alumnos realizado por la UVG y el que realiza la Dirección de cada la carrera?
 Sí No
- 10) ¿Cómo ha sido la evolución de la proporción de aspirantes** y vacantes en los últimos años en la UVG?
 Mucha más de la esperada
 Más de la esperada
 Justo la esperada
 Menos de la esperada
 Mucho menos de la esperada

- 11) ¿Cómo ha sido la evolución de la proporción de postulantes y vacantes en los últimos años en la carrera de Nutrición?
- Mucha más de la esperada
 - Más de la esperada
 - Justo la esperada
 - Menos de la esperada
 - Mucho menos de la esperada
- 12) ¿Existe algún mecanismo para darle al estudiante que ingresa la información que necesita para que se integre a la vida universitaria?
- Sí No

Tercera parte: Opinión

- 1) ¿Cuál cree usted que es el medio por el que los interesados* se enteran acerca de las carreras que ofrece la UVG?
- Por un familiar
 - Por un amigo
 - Por medio de la prensa
 - Por medio de la radio
 - Por la página web
 - En una feria de información
 - Cuando los colegios programan visitas
- 2) ¿Cuáles de los siguientes documentos deben entregar los interesados* al entrar en el proceso de selección?
- Solicitud de admisión llena
 - Certificado de notas de secundaria
 - Certificado especial por rangos
 - Promedio general
 - Informe del Director del plantel de educación media
 - Carta de recomendación de un profesor
 - Ensayo
 - Fotografía
 - Fotocopia de cédula
 - Otros _____
- 3) Las pruebas que los aspirantes** deben realizar en el proceso de selección son:
- Personalidad
 - Vocacional
 - Conocimientos
 - Habilidad y aptitud
- 4) Durante el proceso de selección ¿se entrevista a los aspirantes**?
- Sí No
- Si su respuesta fue si, diga en que casos
-

- 5) La promoción que hace la UVG de las carreras es:

- Mucha más de la necesaria
- Más de la necesaria
- Justo la necesaria
- Menos de la necesaria
- Ninguna

- 6) La información que se brinda a los interesados* sobre las carreras es:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 7) La información que brinda la universidad a los interesados* sobre cuotas y horarios de clases es:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 8) La información que se le da a los interesados* acerca de cómo obtener ayuda financiera es:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 9) El seguimiento que la universidad da a cada interesado* es:
- Excelente
 - Bueno
 - Regular
 - Malo
 - Ninguno
- 10) La orientación que brinda la universidad a los interesados* para poder entrar al proceso de selección es:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 11) La información que la universidad da al aspirante** sobre el contenido del o los exámenes de admisión es:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 12) La información que recibe el aspirante** acerca del resultado del proceso de selección es:
- Mucha más de la necesaria
 - Más de la necesaria
 - Justo la necesaria
 - Menos de la necesaria
 - Ninguna
- 13) Si el aspirante** desea resolver alguna duda acerca del proceso de selección la atención que se le da es:
- Excelente
 - Bueno
 - Regular
 - Mala

14) La atención que se da al aspirante** durante el proceso de selección es:

- Excelente
- Bueno
- Regular
- Mala
- Ninguna

* **Interesado:** persona que solicita información acerca de las carreras que ofrece la UVG y que puede o no ingresar al proceso de selección de estudiantes.

** **Aspirante:** persona que ingresa al proceso de selección de estudiantes

D. APÉNDICE No. 4 Información que recibe el candidato al ingresar al proceso de selección de estudiantes




Admisiones UVG

Para ingresar a la Universidad del Valle de Guatemala como estudiante regular se requiere:

- Haber completado estudios de educación media y poseer el diploma correspondiente.
- Obtener el índice de aptitud académica requerido por la Universidad en el examen de admisión.

- [Calendario de pruebas de aptitud académica](#)
- [Procedimiento para realizar prueba de aptitud académica](#)
- [Formulario de admisión UVG](#)

El desea información general de la Uteco (UDI) puede comunicarse al teléfono (024) 2364 0402 o en la Oficina de Información y Relaciones Públicas
 Of. 104400 11995, C.A. 15, 18 de Herrería III
 Ciudadela, Guatemala
 Telf: (024) - 2364 0336 / 40, 2364 0402 / 7
 E-mail: info@uvg.edu.gt
 Fax: (024) - 2364 0212, 2364 7479
 Correo Electrónico: info@uvg.edu.gt



Calendario de pruebas de aptitud académica para ingreso

Para ingreso en Segundo Ciclo 2006 y Primer Ciclo 2007:

- 25 de marzo y 1 de abril
- 20 y 27 de mayo
- 17 y 24 de junio

Para ingreso en Primer Ciclo 2007:

- 22 y 29 de julio
- 19 y 26 de agosto
- 23 y 30 de septiembre
- 21 y 28 de octubre
- 18 y 25 de noviembre
- 4 y 5 de enero de 2007

- [Procedimiento para realizar la prueba de aptitud académica](#)
- [Requisitos para ingresar a la UVG](#)
- [Formulario de admisión UVG](#)



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

FOTOGRAFÍA

Solicitud de Admisión

Carné:

Primera Sección: Datos personales

Primer apellido		Segundo apellido		Apellido de casada	
Primer nombre		Segundo nombre			
Fecha de nacimiento		País	Departamento		Municipio
Edad (años) femenino)	Nacionalidad	Estado civil (soltero, casado)		Sexo (masculino,	
Domicilio (Calle, número y colonia) (Depto.)		(zona)		(ciudad)	
Teléfono domiciliar	Localizador	Celular	Fax		E-mail
Cédula de Vecindad	Departamento y municipio en que fue extendida				Nit
Número de pasaporte (sólo para extranjeros) Nacionalidad		Ciudad y país en que fue extendido			

Diploma o título de secundaria o Universitario que tiene o que obtendrá
graduación

Año de

Nombre del establecimiento en que obtuvo (u obtendrá) el diploma o título

Teléfono

Dirección del establecimiento

Municipio y departamento

Nombre del Padre	Ocupación del Padre
Institución en que trabaja Teléfono	Puesto
Nombre de la Madre	Ocupación de la Madre
Institución en que trabaja Teléfono	Puesto
Nombre del Encargado (si es el caso)	Ocupación del Encargado
Institución en que trabaja Teléfono	Puesto

¿De quién (es) depende económicamente usted? _____

¿Cuáles fueron las últimas cuotas que pagó en secundaria? _____

¿Disfrutó de becas en la educación secundaria? _____ Explique la razón por las que se le dieron: _____

¿En qué consistían las becas? _____

¿En qué grados gozó de las becas? _____

¿De qué fuente piensa obtener el financiamiento de sus estudios universitarios (marque con una X):

De sus padres _____ De su trabajo _____ Otros _____ Ayuda de la UVG (ver @al pie de la página) _____

¿Cuántos hermanos suyos estudian en la Universidad del Valle de Guatemala? _____

¿Trabaja usted actualmente? _____ Nombre de la empresa _____

Dirección y teléfono de la empresa _____

Ocupación, puesto o cargo _____ Horario _____

¿Dejará de trabajar al ingresar a la Universidad? _____

@ La Universidad del Valle de Guatemala tiene un programa de ayuda para estudiantes de recursos económicos limitados, que tengan aptitud para el estudio y seriedad en sus propósitos académicos. En cada caso, se hace un estudio de la situación económica de la familia y del expediente de estudios del interesado.

Enumere los establecimientos en que estudió la secundaria y, entre paréntesis, los grados cursados en cada uno:

Dé el nombre y el teléfono de dos personas que, en el (los) establecimiento (s) puedan dar referencias tuyas:

¿Ha tenido problemas disciplinarios en el (los) establecimiento (s) de secundaria en que estudió? _____

Explique brevemente qué problemas: _____

¿Reprobó algún grado en los estudios de secundaria? _____ ¿Cuáles? _____

¿Suspendió temporalmente sus estudios de secundaria? _____ Explique la causa e indique la duración _____

¿Ha realizado estudios universitarios? _____ Universidad: _____

Carrera y años aprobados _____

Título y grado obtenidos (si es el caso): _____

¿Pedirá convalidaciones de los cursos?: _____

CONVALIDACIONES (Sólo para estudiantes que vienen de otra universidad)

Código de los cursos _____

Nombre completo de los cursos _____

Fechas de aprobación de cada uno: _____

Nombre de la Universidad donde fueron aprobados: _____

SEGUNDA SECCIÓN: Solicitud de Inscripción

Solicito inscripción como estudiante:

Cursos libres Regular Provisional Visitante Oyente

Deseo estudiar la carrera de: _____

TERCERA SECCION: Pruebas y proceso de admisión

Atentamente solicito someterme a las pruebas de admisión establecidas en la Universidad, para lo cual entrego recibo de pago de derecho de examen, número _____ y otros documentos requeridos.

Guatemala, _____ de _____ de _____

Firma

PARA USO DE LA SECRETARIA

Fecha del Examen

Notas Obtenidas

PAA

IQ