



EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR ¿DESDE LA PERSPECTIVA DE QUIÉN?

Gloria Regina Huidobro de la Torre

reginahuidobro@hotmail.com

María Bernarda González Pérez

bernarda_glezperez@yahoo.com.mx

Paz Diéguez Delgadillo

dieguezdelgadillo@yahoo.com.mx

Resumen

La implementación de la evaluación al trabajo académico colegiado, resultado del trabajo desarrollado al interior de los cuerpos académicos, tiene como prioridad cumplir con los indicadores establecidos por las políticas públicas implementadas para la educación superior; pasando a un segundo término la importancia que tiene el que la investigación esté vinculada a través de las líneas de investigación con los programas educativos. Esta situación, debe llevarnos como docentes a una discusión juiciosa que proponga estrategias y acciones para lograr un trabajo colegiado vinculado a los programas educativos, procurando además que los programas sean congruentes al menos con los objetivos de orden académico de la institución. Para avanzar en este sentido es primordial plantear, discutir y consensar reglas de operación e indicadores que hagan posible una evaluación de resultados académicos que se reflejen en una mejor preparación de los estudiantes. En este sentido, lograr que los efectos de las políticas educativas realmente lleven a alcanzar una mejor educación superior, lo que implica el compromiso de los docentes.

Palabras clave: Compromiso, Evaluación, Calidad.



Introducción

La educación superior pública mexicana en el contexto de la globalización, ha enfrentado retos que planteó el nuevo escenario, haciendo necesario rendir cuentas al Estado: de los recursos destinados para la educación superior mediante procesos de evaluación y acreditación.

Implementar la evaluación tuvo como propósito elevar la calidad, y para ello hubo que transformar la estructura organizacional de las instituciones de educación superior, éste cambio estructural, hizo necesario implementar acciones que hicieran más entendible la identificación de la universidad con la globalización; acciones que implicaron la emergencia de nuevos términos y fenómenos, cuyo análisis a partir de la sociología propició proyectos, objetivos y políticas comunes promovidas por organismos, la mayoría externos, como el Banco Mundial (BM), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), incidiendo significativamente en el cambio de estructura y funcionamiento de las instituciones de educación superior, bajo la idea de responder a retos planteados por el contexto global.

Las políticas educativas propuestas para la educación superior en nuestro país a partir del año 2000, trajeron como consecuencia que las instituciones de educación superior se fueran transformando poco a poco en organizaciones, situación que provocó que la rendición de cuentas exigida por el Estado promoviera la “cultura” de evaluar para caminar hacia el logro de la “calidad” de la educación superior. Siendo así, que a la evaluación se le ha conferido la finalidad de promover la mejora continua de las instituciones educativas, valorando a la institución como tal, al trabajo realizado por los docentes y asimismo, el aprendizaje logrado por los estudiantes.

La evaluación de la educación superior

Elevar la calidad de la educación superior, no sólo implicó la evaluación de las instituciones a partir de programas propuestos por el Estado; la evaluación *per se* del trabajo académico, implicó además redefinir estrategias de financiamiento, es decir, la evaluación del trabajo académico a partir de las nuevas políticas, tuvo efectos directos en el salario; esta evaluación (desarrollo profesional, control administrativo y el estímulo o pago por mérito), implicó la obtención particular de recursos y que las políticas al respecto se implementaran a través de programas institucionales que evaluaran “el desempeño”, tomando en cuenta la



productividad personal, llevando esto al jaleo por recursos económicos, generando tensión al interior de las instituciones por la competencia; lo cual generó la evaluación del trabajo individual.

En sus inicios, esta situación propició que los docentes implementaran estrategias para incrementar el puntaje de evaluación, en respuesta el Estado redireccionó la evaluación individual a través de la conformación de Cuerpos Académicos (CA); entonces el trabajo académico se realizaba en grupos conformados al principio sin tener objetivos comunes, en otros casos sin afinidad en temas a investigar, como resultado se trabajaban investigación a gusto personal, en ocasiones por decreto o bien porque no quedaba otra alternativa. Consecuencia, la investigación estaba desvinculada de la docencia. En una primera etapa de los Cuerpos Académicos se observó al interior de los ellos, diversidad en la formación profesional, experiencia docente y líneas de investigación, en general, no existía afinidad disciplinaria o temática.

A partir del 2000, la estrategia en la evaluación fue generar indicadores para unificar el trabajo académico. Entonces sucedió que fueron pocos los académicos que se beneficiaron, mientras que la mayoría con poca o nula experiencia en el trabajo colectivo, sin conocer la planeación que les permitiera homogeneizar la obtención de recursos. Son pocos los logros, poco en el resultado de la evaluación, esta situación se considera fue causada por la falta de estrategias para la integración académica.

Por otro lado, los indicadores aplicados a la evaluación de los académicos, se retomaron de los implementados para las ciencias duras, donde los resultados son inmediatos, tangibles y que permiten generar productos a mediano plazo. Esto fue un problema adicional para otras áreas del conocimiento donde las condiciones propias de cada disciplina requerían indicadores adecuados a su contexto y dinámica de desempeño.

Esta situación, hace necesario considerar la puntualización de los indicadores por disciplina para ponderar el desempeño de los docentes; otra observación importante es que además, los indicadores son netamente cuantitativos, provocando que, para lograr recursos extraordinarios hay que gestionar las publicaciones, con ello se cumple en parte, con la evaluación. Sin embargo, sigue persistiendo la



desvinculación de la investigación con la docencia. Lo importante es conseguir el cumplimiento de indicadores, aunque éstos no tienen ninguna incidencia en el logro de una mejor “calidad” en la educación superior.

Hasta hoy, los resultados de la evaluación del desempeño académico, generalmente no se utiliza para el desarrollo de las instituciones; debido tal vez a que la simulación se ha convertido en una cotidianidad en los informes; esta situación lleva a cuestionarnos en cuanto a la necesidad de una redefinición de la evaluación del trabajo académico; una opción sería adecuar los objetivos a las características institucionales para lograr el desarrollo académico y la integración de la docencia con la investigación y ésta además orientada a las necesidades del mercado laboral.

Lo que se ha observado a partir de la implementación de la evaluación como estrategia, es que su aplicación llegó prácticamente de improviso, sin consensar el significado de términos que se fueron insertando, uno de estos términos es “calidad”, este término es polisémico y cada institución e incluso cada docente, le asigna el significado que considera más conveniente de acuerdo a su criterio: desde la perspectiva de su disciplina y de su trabajo. Sin claridad en el significado de términos como éste, cualquier rumbo es aceptable para llegar a lograr esa “calidad”.

A casi tres lustros de la implementación de las políticas educativas para el siglo XXI, podemos plantear cuestionamientos como por ejemplo: ¿Tiene sentido la evaluación, si los resultados no son motivo de análisis para lograr avances bien en la docencia o en la investigación?, ¿Es parte de la evaluación la simulación de resultados?, ¿La evaluación debe consumir tiempo que se resta al desempeño de actividades académicas?

Estas interrogantes se generan por la falta de una cultura de la evaluación, poca importancia le damos al término “cultura” que sin duda es fundamental para comprender que la evaluación debiera ser un elemento que propicie el desarrollo de una educación superior de verdad integral. Quizá parte importante del problema es que la evaluación se está aplicando de manera desvinculada, por un lado se evalúa el desarrollo institucional, por otro, el trabajo docente que también está separado de la investigación. No



hemos acabado de entender que uno de los efectos de la globalización fue la transformación de las instituciones de educación superior a organizaciones educativas.

Modelos administrativos en la educación superior

La complejidad de la educación se debe a que ésta ya no se limita a la consideración tradicional de ser una actividad encaminada a transmitir conocimientos, sino que se ha convertido en una “institución” marcada por la realidad interna y de su entorno; que involucran aspectos sociales, económicos y políticos de un mundo globalizado. Y la concepción de los valores colectivos sobre la educación y su repercusión en lo general; lo cual es preocupación de todos los miembros de la sociedad y, precisamente por ello, es fundamental la forma en que se lleva a cabo el proceso pedagógico y administrativo en la educación.

Cuando se habla de educación, en términos generales se menciona la parte pedagógica aislándola como si fuese este proceso el único que debe cuidarse para obtener los resultados deseados y los fines de la educación, descuidándose la parte administrativa y de gestión de la institución; las cuales son complemento y bina inseparable, para lograr implementar los procesos pedagógicos con eficiencia y pertinencia.

Rodríguez (2001, en de Puelles, et. al., 1989) señala que las teorías clásicas de la administración comienzan a principios del siglo pasado en Estados Unidos y Francia y al mismo tiempo se inician los estudios sobre las organizaciones privadas; nos parece necesario reflexionar sobre los grandes principios que produjeron los fundamentos de las modernas técnicas de gestión. Según el mismo autor, en 1911 Frederick W. Taylor afirma que la función de administrar constituye el objeto de una ciencia, basada en principios, reglas y leyes claramente definidas. Los estudios de Taylor, eran sobre la forma de incrementar la productividad cuando se realizan trabajos rutinarios dentro de una empresa; él logró establecer los principios de la Administración que a continuación se resumen: 1) cada actividad laboral debe de ser objeto de estudio para poder definir el mejor modo de realizarla y con ello debe crearse un manual que establezca las instrucciones de cómo debería revisarse ese trabajo. 2) Cada uno de los trabajadores debe de ser



seleccionado bajo criterios objetivos con la idea de que se logró la eficiencia. 3) Existe la necesidad de establecer un sistema de control para cada una de las actividades realizadas de acuerdo un plan trazado.

Por otra parte, Henry Fayol, (1916), determinó que en todas las organizaciones existen una serie de funciones de cuya interrelación y eficacia depende el éxito de la institución. Estas funciones, son un proceso administrativo dinámico, independientemente del tipo, clase o tamaño de las organizaciones. Sin embargo, actualmente son numerosas las organizaciones que siguen actuando y basándose en el taylorismo, a pesar de las críticas por ser un enfoque en donde lo importantes es la selección, formación y perfeccionamiento del trabajador, el establecimiento de sistemas de control y la elaboración de una planificación. En conclusión el proceso administrativo según el taylorismo, se determina por las funciones de prever, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Si ahora las instituciones educativas se han transformado en organizaciones, es importante considerar que se puede pensar como un sistema que interactúa con su medio, está formada por variables modificables continua y permanentemente hasta establecer un equilibrio; tiene objetivos correspondientes y ciertos elementos, cuyo proceso da origen a un producto. Si el producto no está acorde a las exigencias cambiantes del medio, entonces la empresa tiene información para realizar cambios en sus procesos y dar retroalimentación al sistema, lo cual permite mejorar su eficacia Rodríguez (2001, en de Puellas, et. al., 1989)

La administración educativa

La administración actual, profundamente compleja, necesita de personas que asuman su rol dentro de la organización educativa, por lo que los directivos deben dirigir a su equipo, heterogéneo e interdisciplinario, por medio de políticas de soluciones derivadas de una visión general de los problemas y de las aportaciones específicas de los docentes y los administrativos. Gutiérrez (1981 en de Puellas, et. al., 1986) afirma que la administración educativa comprende todos los órganos cuyo cometido no es enseñar, sino asegurar que se dé la enseñanza. Las funciones de estos órganos son muy variadas: recoger y analizar los datos que permiten prever las necesidades educativas y calcular la mejor distribución de los medios disponibles; completar en objetivos precisos las líneas de acción establecidas por la política educativa;



clarificar la situación de los planes y objetivos; construir y mantener o subvencionar centros de enseñanza; reclutar el profesorado y proporcionarle los medios materiales y de asistencia técnica necesaria; facilitar el acceso de los estudiantes; ordenar, coordinar y controlar la acción educativa y promover la investigación en todos los ámbitos que pueda contribuir a mejorar la eficacia del sistema.

Según lo anterior, la administración educativa es la encargada de asegurar que se cree un espacio, en su conjunto, que sea capaz de asegurar que la enseñanza y los aprendizajes se presenten. Las funciones antes mencionadas en alguna medida, se dan en toda la organización, por pequeña que sea.

Comentar que la educación tiene una profunda crisis, a nivel mundial, no es ninguna novedad, este fenómeno indudablemente cierto se ha convertido en uno de los tópicos de investigación más importantes. No es éste el documento apropiado para entrar en consideraciones profundas sobre el alcance, naturaleza o consecuencias al que se ve sometida la educación desde hace ya algún tiempo, basta ilustrar, por lo que aquí interesa, que hay una clara falta de adecuación entre los resultados que ofrece y las necesidades, aspiraciones o simplemente las esperanzas que se depositan en la educación.

Asimismo, la industrialización, el desarrollo económico, los cambios sociales y políticos han modificado sustancialmente los fines educativos. Un incremento y la gran diversidad de las necesidades en materia de mano de obra, el descubrimiento individual de los beneficios de la educación, la necesidad de nuevas políticas y apoyarse por acciones suficientemente instruidas, configuran prácticamente a nivel universal los derechos individuales en este y otros campos. Motivan a un proceso crítico de revisión (Gutiérrez, 1981, en de Puelles, et. al., 1989).

Entonces, las instituciones de educación superior enfrentan la necesidad de cumplir y/o atribuirse objetivos nuevos, cada vez más numerosos y complejos, e incluso, a veces contradictorios o difícilmente conciliables: socialización y desarrollo de la personalidad, selección y compensación de desigualdades, especialización profesional y formación integral, son algunos entre los posibles pares de objetivos que podrían citarse. En general dentro de este panorama las formas tradicionales de la administración educativa no pueden responder a las necesidades de los sistemas de enseñanza actuales. No fueron



diseñados para planificar o para evaluar críticamente las relaciones del sistema educativo y mucho menos para promover innovaciones. Son simplemente rutina (Gutiérrez, 1981 en de Puelles, 1986).

De lo anterior se vislumbra que se requiere de una administración que sepa formular opciones responsables basadas en información que sea fruto de la utilización de métodos y conceptos analíticos apropiados. Reflexión que debe permitir, con una garantía razonable de certeza, el conocimiento de lo que sucede en el interior de la institución educativa y la apreciación de los resultados obtenidos tanto en ella como en el contexto. Concluyente, hay que administrar en forma tal que existan garantías, empleando para ello mejores estrategias, perfeccionándolas y procurando evitar la tensión constante.

Comportamiento organizacional

Una definición formal, menciona que una organización “es un conjunto de personas que trabajan juntas en una división de trabajo para lograr un fin común” (Schermerhorn, 2005:8). Esta concepción es amplia y representa una gran diversidad de organizaciones, de diferente tamaño y con diversos objetivos; en otras palabras, no importan las expectativas sociales de la organización. Lo que sí es claro en la definición, es que la organización tiene un propósito común, que implica una exigencia de desempeño, a la altura de los intereses como institución social. En otras palabras, las organizaciones cuentan con una misión, y en ella declaran y especifican por escrito, a sus empleados y a la sociedad, las razones de su existencia, es decir, su propósito fundamental (Ulrich en Schermerhorn, 2005); con la intención de informar y clarificar sus metas y aspiraciones.

Las organizaciones o instituciones sociales y las personas del hoy, funcionan con múltiples desafíos por lo que necesitan adecuarse y moldearse en variadas formas; si es que están conscientes de que cada vez es mayor la relación que existe entre el alto desempeño y su permanencia en la sociedad. Situación que no excluye a las instituciones de educación superior que tienen, entre otras funciones, que elevar la calidad de vida de la sociedad. Por lo que los establecimientos de educación superior, se ven en la necesidad de considerar que su potencial se desarrolle en forma ética y con responsabilidad social;



respetar el potencial de la diversidad demográfica y cultural de las personas; confrontándose con la aceptación de la huella de la globalización y las exigencias del neoliberalismo en la vida cotidiana; siendo estos dos fenómenos, el sello de la búsqueda continua de la competitividad organizacional.

Tomando en cuenta lo dicho hasta aquí, cabe preguntarnos ¿qué pasaría si empezáramos a considerar a la evaluación, en especial del trabajo docente como un conjunto de valores, acuerdos, pensamientos, ideas, conocimientos como un proceso complejo y multidimensional que implica elementos como: visión, valores, comportamientos, rutinas, contexto social y organizacional y experiencias? ¿Será que se requiere redimensionar la evaluación desde el compromiso de los docentes, no sólo con la institución sino con la docencia misma para generar resultados que muestren ese compromiso con el mejoramiento de la educación superior mexicana?

A manera de cierre

Tomando en cuenta lo anterior y considerando que una de las exigencias en términos de normatividad, tanto nacional como internacional, es que los establecimientos de educación superior mantengan un trabajo social estratégico orientado al usuario (Schermerhorn, 2005), siendo éste en la educación superior, el alumno y su contexto social en el que se encuentran inmersas, también existe un factor inevitable que es la competencia en el mercado. Esta relación, de universidad con su medio social, le atribuye un carácter de sistema abierto, lo que implica que obtiene sus recursos del entorno (alumnos, administrativos, docentes, equipo, información, materiales, tecnología, instalaciones, etc.).

Las instituciones de educación superior son las encargadas de generar un proceso de transformación, con actividades guiadas, de los estudiantes, dichas actividades implican una serie de procedimientos, tanto académicos como administrativos que deben producir un servicio de calidad. Si esto es así, los egresados son valorados por la sociedad y crean una demanda permanente de los servicios que ofrece, permitiéndole mantenerse y prosperar a largo plazo. A diferencia de que si lo anterior no sucede, y la relación universidad y contexto se encuentra desvinculada, la institución de educación superior pierde



valor, popularidad, teniendo dificultades para obtener los recursos que necesita para operar. En el caso de que no realice una autoevaluación, tenderá a desaparecer.

Una cuestión que consideramos muy importante mencionar es que si los docentes no estamos convencidos de que la docencia es una profesión, no una segunda opción laboral, que dedicarse a la docencia requiere de un gran compromiso con la sociedad, seguiremos construyendo en el aire la “calidad” de la educación superior en nuestro país. También se requiere una reestructuración del sistema educativo, no reformas para cada nivel educativo, porque mientras sigan desvinculados las políticas, concepciones y los hechos en todos los aspectos, los resultados seguirán siendo parcializados y por ende no serán generadores del desarrollo de nuestro país.

Bibliografía

- Aboites, H. (1999). “La cultura de la evaluación en México y la evaluación de los académicos”, en M. Rueda y M. Landesmann (coords.), ¿Hacia una nueva cultura de la evaluación de los académicos?, México, UNAM-CESU, Pensamiento Universitario, Tercera época, núm. 88, pp. 34-55.
- Cardozo, M. (2009). “La institucionalización de una cultura de la evaluación en la administración pública mexicana: avances y desafíos pendientes”, Convergencia, vol. 16, núm. 49, pp. 175-198, en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=10504907> (consulta: 7 de enero de 2013).
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento organizacional. Thomson. México
- De Puelles, B. M. Seage, M. J., Torreblanca, P. J., Merino S. J. Lázaro, F. E. (1986). Elementos de Administración Educativa. 2da edición. Centro de publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid
- Díaz Barriga, A. y T. Pacheco (2007). Evaluación y cambio institucional. Paidós. México
- Gago, A. (2002). Apuntes acerca de la evaluación educativa, México, Secretaría de Educación Pública, en: http://cosdac.sems.gob.mx/descarga_archivo.php?b=3&documento=doc__29.pdf (consulta: 20 de octubre de 2012).
- Ibarra, E. (2000). “Claroscurios de la evaluación de los académicos: ¿qué sabemos?, ¿qué nos falta?”. Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol. V, núm. 10, pp. 377-386.



Laval, C. (2004). La escuela no es una empresa. El ataque neoliberal a la enseñanza pública. Paidós, Barcelona.

Pérez Gómez, A. (1998). La cultura escolar en la sociedad neoliberal. Madrid. Morata.

Schermerhorn, Hunt, Osborn (2005). Comportamiento Organizacional. Limusa. México