

Cultura Profesional y Vida Académica en la Educación Superior***



Dr. Isaías Alvarez García**
Dr. Carlos Topete Barrera*

Introducción

El propósito del presente trabajo es analizar la cultura y el proceso de gestión de la vida académica en la educación superior, el trabajo contiene tres partes básicas la primera "Cultura y Organización de la Vida Académica" analiza los significados que dan identidad y significado al trabajo académico en el interior de la organización académica. La segunda "Conceptos Básicos sobre Calidad y Gestión de la Vida Académica" se analiza el proceso a través del cual la organización de la educación superior logra su misión y objetivos. Finalmente en la tercer parte "Elementos de Estrategia para la Gestión de la calidad de la vida Académica en la Educación Superior" se desglosan los puntos fundamentales de una estrategia tendiente a garantizar la calidad en la educación superior.

I. Cultura y organización de la vida académica en la educación superior

1.1 cultura organizacional en la educación superior.

La construcción de significados es una constante; puesto que, hay una pluralidad de grupos que producen cultura como parte de su trabajo y propio interés. Su influencia al interior de la educación superior es, sin embargo, distinta. Habría que distinguir al menos las culturas de:

- a) **Cultura de la disciplina.** Los miembros de una comunidad científica comparten paradigmas, instrumentos y lenguajes comunes a la materia de enseñanza.
- b) **Cultura institucional.** Hay siempre una unidad simbólica en el todo, aunque sea sólo por su historia, que distingue a una institución de otra se presentan diversas subculturas -por sus participantes-: la de los estudiantes, académicos, trabajadores administrativos y funcionarios. Estos últimos van creando un mundo burocratizado, alejado de los demás.

*** Ponencia presentada en las jornadas académicas 2ª fase. *En busca de la productividad y la excelencia académica*

** Profesor Investigador y Coordinador del Programa de Maestría en Administración y Desarrollo de la Educación (MADE) en la Sección de Estudios de Posgrado e Investigación (SEPI) de la ESCA/IPN

* Profesor Investigador del Programa MADE, Jefe de la Sección de Estudios de Posgrado e Investigación ESCA/IPN.



c) **Cultura de la profesión académica.** Es más ambigua (por ejemplo en los sentimientos de "comunidad") busca poder y "status" y converge en mucho con la cultura disciplinaria. Se distingue de ella, porque atraviesa las disciplinas, al compartir circunstancias laborales comunes en cuanto a nombramientos y tareas y también un conjunto de valores sobre "libertad científica, de cátedra y de investigación".

d) **Cultura nacional.** Se trata de tradiciones nacionales en la educación superior. Hay, según Clark al menos cuatro valores:

- De acceso: amplio o restringido
- De especialización: educación general o especializada.
- De articulación con los sectores productivos y de servicios.
- Centrado o no en la investigación vinculada a la docencia.

Un punto muy importante en cuanto a los valores, es que permiten interpretar fuerzas y demandas externas y las maneras en que éstas repercuten internamente.

Los grupos de presión (empresarios, sindicatos, iglesia, medios de comunicación, padres de familia, etc.) influyen en el sistema de educación superior de manera significativa; a partir de la búsqueda de legitimación e imposición de amplios valores. Los van canalizando principalmente a través del Estado.

Clark, señala cuatro valores básicos: **los del público** que se centran en la justicia social ("igualdad para todos"), **los de los gobernantes** en donde se enfatiza por un lado la legitimidad política, de **los trabajadores** académicos que se refieren a la libertad de investigación y la de **los empresarios** cuyo valor máximo es la productividad y el conocimiento con valor económico.

No hay además, una necesaria correspondencia entre los valores que afirma cada uno de los

actores de la educación superior y la actuación individual y grupal de los miembros que lo integran. Los valores básicos son:

1. "Igualdad para todos"

Los estudiantes luchan por igualdad en: acceso, permanencia, egreso y certificación uniforme. El acceso -tema siempre presente- se vincula fuertemente con las políticas de puertas abiertas frente a la de "numerus clausus".

2. "Competencia"

Se promueve un discurso intensamente repetitivo sobre la "excelencia" y la "calidad" de la educación superior; aunque no necesaria y correlativamente se creen y conserven las condiciones adecuadas para lograrlo.

3. "Lealtad"

Esto va desde limitar la crítica hasta vincular todas las instituciones en un sistema educativo. El frecuente lenguaje - de corte democrático - en estos aspectos decrece, para ser substituido por un tono autoritario; de vinculación a las políticas estatales. El Estado remarca en la educación superior tres aspectos (entre sí contradictorios):

a. Socioeconómico

Definido en términos de lo práctico y de la profesionalización -. Enfatiza la tecnología, la ciencia natural y la formación profesional específica.

b. Cultural.

Presión sobre la identidad nacional.

c. Político

De compromiso con las metas. Busca: uniformidad, conformismo y disciplina.

4. "Libertad"

En ese valor que se busca a nivel institucional, grupal e individual se integran diversas ideas como son las de: capacidad propia decisión, iniciativa, innovación, crítica y pluralismo. La libertad de

acción se agrega como la condición básica para poder hacerlas realidad.

Este complejo conjunto, forma parte de fuertes valores académicos como son: libertad científica, libertad de cátedra, libertad de investigación y libertad de aprender.

Entre valores conflictivos tales como: libertad frente a responsabilidad, equidad frente a productividad, autonomía frente a eficiencia, hay posibilidades de negociación. Los valores son negociables, por los actores que intervienen en el proceso de la educación superior imprimiendo dinámicas peculiares al desarrollo de la educación.

Las estructuras altamente diferenciadas, por ejemplo, permiten más adecuadamente el conflicto entre valores. La integración de segmentos y procedimientos diversos, permite:

- Respuesta inmediata a demandas distintas,
- Mejor adaptación a lo desconocido o no anticipado, y
- Un espacio ambiguo de intercambio.

La diferenciación es una clave importante para la pluralidad. Es necesario un discurso abstracto y ambiguo - con significados diferentes- para permitir la pluralidad, dentro de los límites de la "unidad" organizacional. Esto vuelve posible la negociación entre valores aparentemente contradictorios.

La posibilidad de negociar entre valores distintos, tiene que ver con la incertidumbre: el contexto cambia rápidamente y son muchos los valores en lucha.

Luis Porter (1988) incluye todo este mundo simbólico (valorativo y de creencias) en el concepto de ideología. Dentro del marco de la educación superior, ésta se convierte en un instrumento de auto-identidad, que cristaliza en su "misión". Propone la clasificación de tres tipos de universidades.

a. Las que tienen ideologías complejas y "conclusivas". Esto involucra una fuerte sensación de control personal y se considera que el futuro puede planificarse,

b. Aquellas en donde el énfasis se coloca en **mayor grado en el contexto**: partidos políticos, autoridades, grupos de poder, etc. ,

c. Las que son **altamente inconsistentes** en términos de valores y tienen poca planeación a futuro.

1.2 Naturaleza de la organización de la educación superior

Según Henry Mintzberg (1996) la profesionalización del conocimiento es también un producto histórico. Las tareas y los trabajadores académicos se agrupan en torno a paquetes de conocimiento. Los profesores no trabajan con conocimiento en general, sino con aquél con el que están vinculados.

Esta situación influye de manera relevante en la organización del trabajo, que es más plana (menos jerárquica) que en otras organizaciones y está "débilmente articulada".

Hay muchas células de especialidad lado a lado y poco vinculadas en el nivel operativo; con un número pequeño de altos niveles de coordinación.

Los grupos profesionalizados en lugar de subdividir tareas, realizan cada uno un amplio rango, demandan autonomía en su trabajo, tienen lealtades divididas (por ejemplo a su gremio, asociaciones, se producen enormes tensiones entre los valores profesionales y las expectativas burocráticas y demandan evaluación de sus "pares" (rechazan la de otros, aún cuando sean sus superiores en la jerarquía).

La "jerarquía" que se basa en la posición en el ámbito organizacional y en el desempeño de tareas políticas y administrativas, no tiene una necesaria



correspondencia con la "autoridad", que se genera y legítima en la posesión y manejo de cuerpos de conocimiento.

Cuando la profesionalización converge con la burocratización en formar grandes instituciones y sectores, se producen poderosos actores sociales.

Esto puede verse fácilmente en las pirámides administrativas de los sistemas académicos, que tienen en la parte alta una variedad de oficinas, sectores, comisiones, comités, etc. llenos - aparentemente- de expertos que poseen conocimiento y una autoridad discursivamente legitimada en él.

Los burócratas también son grupos de interés. Se convierten en una forma de organización y coordinación; pues compiten por recursos y prestigio y realizan ajustes con respecto a la autoridad de los otros.

Karl Weick (1984) considera que la característica de las organizaciones universitarias a la que debe presentarse especial atención es la elevada diferenciación y baja integración entre sus partes (están "débilmente articuladas").

Uno de los elementos más significativos al respecto, consiste, en que el vínculo entre departamentos se realiza en forma individual; es decir, que la integración de las tres funciones sustantivas - docencia, investigación y extensión - se realiza fundamentalmente de manera intra-personal (en cada profesor- investigador). El desempeño de cada una de las funciones sustantivas - en la realidad - varía sustancialmente.

1.3 Dirección y liderazgo en la educación superior.

Hay según (Clark, 1981) mucha "discreción" en los niveles operativos, pues gran número de decisiones se van modificando o disolviendo a medida que van avanzando en el complejo entramado universitario. La autoridad, así, se va volviendo difusa.

Sobre este punto (Cohen y March, 1984), señalan el uso de la autoridad formal está limitado por otras formas de autoridad. Su aceptación no es automática y se convierte en materia argumentativa.

Frente a éstas posiciones, la teoría de una sola autoridad (líder o administrador) (Clark, 1981) que selecciona racionalmente entre un conjunto de valores, opciones, delineando prioridades a largo plazo o reajustándolas año con año, merece reflexionarse seriamente.

La concentración del poder ha creado muchos problemas, pues evita o limita severamente la participación de la mayoría. Esto fomenta la politización; puesto que, existirá una presión continua para la apertura política. Un sistema unitario y centralizado, coordinado por la burocracia estatal o universitaria no permite la adaptabilidad ni la innovación organizacional necesaria.

Aquí, sería importante retomar el punto de la diferencia entre dos formas de autoridad, mencionadas: "jerarquía" y "autoridad". **La jerarquía**, surge en la extensa capa burocrática de las universidades, tiene capacidad de decisión "instrumental" y está orientada al logro de metas organizacionales. Realiza el ejercicio cotidiano de la administración y un fuerte ejercicio del poder. **La autoridad**, constituye el espacio académico, se orienta fundamentalmente hacia los valores, pero ha caído en gran medida en la práctica discursiva inclusive aún en términos de agotamiento y ha ido cediendo y perdiendo con respecto a la "jerarquía" los espacios más relevantes de decisión.

Ambos factores y formas de autoridad coexisten, se entrecruzan y están frecuentemente en conflicto. Como ya se mencionó anteriormente, partes de las dos se amalgaman, en la búsqueda de una carrera burocrática.



II. Conceptos básicos sobre calidad y gestión de la vida académica en la educación superior

2.1 Concepto de calidad de la educación superior

La **calidad de la educación** está asociado con la capacidad tanto de las instituciones educativas, como con la de los individuos formados en su seno para satisfacer los requerimientos del desarrollo económico, político y social de la comunidad a la que están integrados.

La calidad en la educación superior constituye un concepto relacional, multideterminado. El mejoramiento de la calidad de la educación superior a nivel institucional, implica necesariamente la integración de todos los actores de la organización, profesores, cuerpos académicos, personal directivo y de apoyo administrativo, articulándose a través de los servicios académicos y de la relación con el entorno sociocultural.

Para fines de este trabajo una de las definiciones que más se acercan, es la de visualizar a la calidad de la educación superior como la readaptación continua de la institución a su multientorno social, cultural, económico y político; o también, como una cultura de superación y de autoexigencia (Latapí, Pablo 1996)

Otro de los conceptos más precisos sobre la calidad de una institución de educación superior es el de A. W. Astin (1994), para quien una institución de educación superior de calidad es aquella que tiene un sistema de evaluación y retroalimentación de información sobre la formación del estudiante, que le permite practicar los ajustes apropiados en los programas o las políticas cuando se plantea la necesidad de cambio o mejoramiento. La calidad se identifica no con el prestigio sociopolítico o las instalaciones físicas, sino más bien con un proceso permanente de autocritica y con autoexigencia, que hace hincapié en la contribución de las instituciones a la formación intelectual y personal de sus estudiantes, maestros y directivos.

Para Álvarez I. (1994) una institución de educación superior se considera de calidad si logra, entre otros resultados: integrar un cuerpo de profesores investigadores de alto nivel y desempeño; establecer relaciones de colaboración e intercambio académico con otras instituciones para garantizar el logro eficaz y oportuno de su propia misión; fortalecer la capacidad de planear, sistematizar y valorar sus experiencias educativas, y adoptar una organización funcional y flexible que favorezca la consolidación de grupos académicos y establecimientos de líneas de investigación, docencia, servicio externo y difusión relacionadas con la orientación de sus programas de formación profesional y de posgrado.

2.2 Concepto de gestión de la calidad de la vida académica en la educación superior.

Por otra parte, se entiende a la **gestión** como el proceso de conducir a la organización al logro eficaz y oportuno de sus objetivos y de su misión. En la teoría clásica administrativa comprende las fases de planeación, organización, dirección, relaciones, evaluación y control.

La **gestión de la calidad en la educación superior**, promueve cambios positivos al interior de las instituciones, centrados en cinco componentes básicos: 1.- Dirección y liderazgo académico; 2.- Desarrollo de procesos de formación académica; 3.- Desempeño de los equipos de profesores e investigadores; 4.- Comportamiento de los actores individuales y 5.- Aportaciones socioculturales, científicas y tecnológicas.

En cuanto al primer aspecto, planear para la calidad implica actividades de dirección, corresponsabilidad, participación y liderazgo, que intentan clarificar, reafirmar y comunicar la misión de la universidad; así como desarrollar estrategias y políticas para lograr el mejoramiento de la calidad de los equipos de trabajo y de los procesos educativos.



En cuanto al segundo, el desarrollo de procesos académicos de calidad presupone un ambiente en el que coexistan la pluralidad y la libertad académicas, así como el estímulo a la innovación y a la creatividad.

En cuanto al tercer aspecto, el desempeño de los grupos de calidad supone la reciprocidad en la obtención de los beneficios, lo que implica la colaboración consciente y voluntaria para el logro de la misión.

Con relación al cuarto aspecto, la promoción de la calidad en los individuos es para potenciar a los actores individuales para comprometerlos con la misión institucional, proporcionándoles información apropiada para cambiar y mejorar la forma en que ellos desempeñan su trabajo.

Una condición previa para la implementación de la calidad de la educación superior es la evaluación de la calidad de la educación superior, que por lo general, se entiende como un análisis sistemático y de valoración de por lo menos cuatro elementos a) El estado o situación que guardan los programas, departamentos, unidades, las instituciones mismas, así como el cumplimiento de sus funciones básicas; b) sus relaciones internas y externas, c) Los procesos dentro de las unidades, es decir el comportamiento de los actores al interior; y d) los resultados que logran sus programas o productos.

2.3 Características de un proceso de gestión de la calidad de la vida académica útil para el desarrollo institucional

Por otra parte se ha observado que para que un proceso de evaluación sea útil y sirva al desarrollo institucional es necesario que reúna las siguientes características:

1.- Necesidad de crear una cultura de evaluación para que estos procesos sean verdaderos y auténticos.

2.- Que los resultados de la evaluación sean aprovechados para el desarrollo institucional.

3.- Que los sujetos conozcan los resultados de la evaluación y a quien los evalúa.

4.- Que la evaluación tome en cuenta las condiciones de los procesos de producción educativa.

5.- Que el proceso de evaluación sea continuo y permanente y cuente con la representación de los diversos cuerpos de académicos y administrativos involucrados.

6.- Que la evaluación no se confunda con el llenado de formatos, que las instancias generadoras de la información garanticen la confiabilidad y validez de la información.

7.- Que existan mecanismos de seguimiento en la instrumentación del plan para la calidad. No hay plan de mejoramiento sin seguimiento.

8.- Que los datos estadísticos para la evaluación sean un soporte auténtico y los números aclaren la problemática y no al revés.

9.- Que se formalicen las unidades de gestión frente a la calidad educativa, de manera que contribuyan a una cultura de evaluación positiva y no reactiva frente a los procesos de evaluación.

10.- La evaluación legítima puede un ser valioso medio de interacción entre las áreas organizacionales.

2.4 Criterios e indicadores para la gestión de calidad de la educación superior

Como estructura básica del modelo de análisis para la valoración de la calidad de la educación superior se plantea aquí el enfoque del **análisis integral de sistemas** que permite integrar los criterios e indicadores propuestos por las diferentes corrientes y comprende elementos de **organización y estructura, relaciones con el contexto y con**



otros programas, ambiente académico interno, insumos o recursos, procesos de formación y resultados o productos.

Este enfoque puede plantearse tanto a nivel institucional, como de programa en los niveles de licenciatura y posgrado.



VALORACIÓN DE LA CALIDAD DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR ANÁLISIS INTEGRAL DE SISTEMAS

ANTECEDENTES :

CRITERIOS E INDICADORES:

I. NATURALEZA Y FINES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR	I. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA	1.1 Modelo de organización. 1.2 Claridad de la misión. 1.3 Distribución de funciones. 1.4 Ejercicio de la autoridad. 1.5 Liderazgo académico. 1.6 Status de los cuerpos colegiados. 1.7 Cultura y valores.
II. TIPO DE PROGRAMA	II. RELACIONES CON EL CONTEXTO Y CON OTROS PROGRAMAS O INSTITUCIONES	2.1 Relaciones con las instituciones del contexto (familias, empresas, comunidad). 2.2 Intercambio académico y colaboración interinstitucional. 2.3 Servicio externo y vinculación. 2.4 Seguimiento de egresados.
	III. AMBIENTE INTERNO	3.1 Comunicación y relaciones humanas. 3.2 Respeto a la libertad académica. 3.3 Clima de apertura y pluralidad 3.4 Espacios compartidos para pensar y tomar decisiones. 3.5 Interés por el estudio y la investigación.
III. CONCEPTO DE CALIDAD DE UN PROGRAMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR	IV. INSUMOS O RECURSOS	4.1 Experiencia y nivel académico de los profesores. 4.2 Preparación general de los alumnos 4.3 Materiales pedagógico y de tecnología de apoyo. 4.4 Biblioteca, talleres y centros de información. 4.5 Condiciones de la planta física.
	V. PROCESOS FORMATIVOS	5.1 Modelo educativo y modelo curricular 5.2 Modelos de enseñanza. 5.3 Trabajo en equipos y desempeño de cuerpos colegiados. 5.4 Vinculación docencia-investigación-servicio.
	VI. PRODUCTOS O RESULTADOS	6.1 Eficacia : nivel de logro de los perfiles de egreso y desempeño de egresados. 6.2 Relevancia y pertinencia : contribución al desarrollo humano, sociocultural, científico y tecnológico. 6.3 Promoción cultural y de valores.

FUENTE: Alvarez, Isaias - Topete, Carlos (1996).

CUADRO 1.1. INDICADORES DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA.

1.1 Claridad de la misión	1.2 Ejercicio de la autoridad	1.3 Liderazgo académico
<ul style="list-style-type: none"> * Promoción y seguimiento del logro de las metas. * Consistencia de las acciones con las metas institucionales. * Formación de equipos para el logro de la misión. * Diferenciación de los niveles de planeación de corto, mediano y largo plazo. * Asignación de recursos de acuerdo a un plan estratégico. 	<ul style="list-style-type: none"> * Comunicación transparente de las decisiones. * Presentación de alternativas y sus consecuencias. * Recolección e interpretación de información con veracidad y validez. * Delegación de autoridad inherente a la toma de decisiones. * Consulta y consenso sobre decisiones críticas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Evidencia de una visión del futuro institucional. * Desarrollo del sentido de identidad institucional. * Habilidades para motivar y obtener apoyo de los grupos. * Evidencias de una posición definida de filosofía educativa. * Creación de espacios informales de comunicación y encuentro.

CUADRO 1.2 INDICADORES DE CALIDAD EN RELACIÓN CON EL CONTEXTO

2.1 Relación con las instituciones del contexto	2.2 Servicio externo y vinculación	2.3 Seguimiento de egresados
<ul style="list-style-type: none"> * Apoyo a consejos consultivos de diversos sectores. * Integración de las metas institucionales de las necesidades del entorno. * Apertura de la institución a toda la comunidad. * Retroalimentación a la comunidad y al gobierno. * Flexibilidad y adaptabilidad a las nuevas tendencias del contexto. 	<ul style="list-style-type: none"> * Participación conjunta en comités. * Desarrollo de proyectos especiales para grupos específicos del entorno. * Flexibilidad institucional para establecer convenios. * Involucramiento del sector productivo en el desarrollo de programas. * Convenios interinstitucionales de desarrollo e intercambio. 	<ul style="list-style-type: none"> * Promoción de la educación continua y permanente. * Oportunidades prácticas para el desarrollo de habilidades en el trabajo. * Realización de estudios de egresados y empleadores. * Flexibilidad en el desarrollo del programa. * Cumplimiento de los estándares profesionales de acreditación.

CUADRO 1.3 INDICADORES DE CALIDAD EN RELACIÓN CON EL AMBIENTE ACADÉMICO INTERNO

3.1 Comunicación y relaciones humanas	3.2 Clima de apertura y pluralidad	3.3 Espacios compartidos para pensar y tomar decisiones
<ul style="list-style-type: none"> * Comunicación amplia de la misión y de las metas. * Toma de decisiones congruente con la misión. * Política de planeación consistente con la misión. * Revisión periódica del sistema organizacional. * Adecuación a los cambios de la estructura organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> * Políticas institucionales que favorezcan la apertura. * Habilidades para la solución de problemas y conflictos. * Satisfacción con los valores de la cultura institucional. * Aceptación de temas controversiales para discusión. * Grado de comunicación abierta entre los actores de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> * Representación amplia en la toma de decisiones. * Información sobre los procesos de toma de decisiones. * Comunicación efectiva de las decisiones a los actores de la organización. * Evidencia de procedimientos equitativos en la evaluación del desempeño docente. * Información pública sobre la situación de la institución.

CUADRO 1.4. INDICADORES DE CALIDAD EN RELACIÓN CON LOS INSUMOS O RECURSOS

4.1 Experiencias y nivel académico de los profesores	4.2 Preparación general de los estudiantes	4.3 Condiciones de la planta física
<ul style="list-style-type: none"> * Capacidad efectiva de comunicación. * Habilidad para motivar a los estudiantes. * Identidad institucional positiva. * Dominio y actualización en la disciplina. * Habilidad para conducir investigación innovadora. * Manejo de modelos de enseñanza. 	<ul style="list-style-type: none"> * Antecedentes académicos apropiados. * Habilidad y destreza en comunicación oral y escrita. * Habilidad para resolver problemas. * Capacidad de estudio independiente. * Confianza en sí mismo. * Hábitos de estudio, trabajo y servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> * Distribución de espacios y equipos de acuerdo a la misión. * Adecuación y actualización de los servicios bibliotecarios, información y de cómputo. * Adecuación de las unidades de investigación. * Actualización de los apoyos de tecnología educativa. * Mantenimiento oportuno y preventivo de equipos, talleres y laboratorios.

CUADRO 1.5 INDICADORES DE CALIDAD CON RELACIÓN A LOS PROCESOS

5.1 Modelos de enseñanza	5.2 Trabajo en equipo	5.3 Vinculación docencia-investigación
<ul style="list-style-type: none"> * Conocimiento de los objetivos por maestros y alumnos. * Enseñanza innovadora. * Proyectos innovadores de acción y desarrollo. * Enfoque multidisciplinario en la enseñanza. * Incorporación de nuevas tecnologías educativas. 	<ul style="list-style-type: none"> * Estimulación del trabajo en equipo. * Participación en academias y organizaciones profesionales. * Promoción de la cultura de la profesión. * Involucramiento en las actividades de la comunidad. * Participación en actividades extra curriculares. 	<ul style="list-style-type: none"> * Estudios básicos en metodología de la investigación. * Desarrollo de seminarios de integración. * Integración balanceada de teoría y práctica. * Disponibilidad adecuada de laboratorios y talleres. * Promoción de competencias básicas en ciencia y tecnología. * Desarrollo de proyectos.

CUADRO 1.6 INDICADORES DE CALIDAD CON RELACIÓN A LOS PRODUCTOS

6.1 Desarrollo tecnológico	6.2 Relevancia social	6.3 Desempeño de egresados
<ul style="list-style-type: none"> * Apoyo del sector productivo para la investigación. * Existencia de unidades de atención al sector productivo. * Mecanismos de estímulo para la innovación tecnológica. * Existencia de patronatos para financiamiento. * Fomento de la cultura tecnológica. 	<ul style="list-style-type: none"> * Consenso social de la misión institucional. * Política institucional de comunicación social. * Relevancia social de la educación. * Políticas de involucramiento en la comunidad. * Reconocimiento público como institución de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> * Seguimiento e información de egresados. * Logro de los perfiles requeridos. * Promoción de egresados. * Programas de cooperación e intercambio de estudiantes y maestros. * Directorio actualizado de egresados. * Programas de educación continua flexibles y apropiados.

III. Elementos para una estrategia integral de gestión de la calidad en la vida académica de la educación superior

3.1.- Evaluación institucional y calidad de la vida académica en la educación superior.

Un desafío fundamental para la evaluación de la calidad de la vida académica de la educación superior como paradigma global, requiere de líderes y actores en la organización educativa que tengan capacidad de previsión y compromiso con la misión institucional, personas que tengan la habilidad para analizar los datos reflejados en la evaluación de manera crítica, dentro de una perspectiva analítica y de futuro, así como para aprovecharlos en los proyectos de desarrollo institucional.

En el proceso de cambio institucional bajo la óptica de la calidad educativa, los líderes deben ser los constructores y diseñadores del cambio institucional, deben crear sistemas nuevos basados en la misión y en los valores institucionales ; lo que requiere un pensamiento estratégico y sistémico, así como la habilidad de comunicar esta visión y atraer a otros para comprometerlos en el cumplimiento de proyectos que permitan realizar la misión.

Por lo que, se necesita que los propósitos y procesos sean ordenados en una estrategia de mejora constante y continua a través de todos los componentes de la organización educativa.

El éxito de la evaluación para el cambio de la vida académica , reside en lograr una relación adecuada entre los procesos institucionales reales y los estándares propuestos, para las diversas funciones y áreas de la educación superior.

3.2 Elementos de estrategia para el aseguramiento de la gestión de la calidad en la educación superior.

1. Fomento y desarrollo de la cultura de calidad en el ámbito de programas e instituciones y actores, lo que supone una gestión descentralizada y por proyectos.

2. Desarrollo de una cultura de evaluación.- Es necesario instrumentar habilidades de autoevaluación a todos los niveles institucionales, así como mecanismos de acumulación de información confiable y válida sobre los procesos educativos reales, al mismo tiempo se necesitan habilidades analíticas que hagan posible la valoración de las interrelaciones entre los procesos y las funciones básicas de la organización educativa.

3. Desarrollo de habilidades de gestión en el personal administrativo, que tomen en cuenta los procesos de toma de decisiones, los resultados de la evaluación para hacer de ellos herramientas útiles de desarrollo institucional.

4. Realización de estudios de seguimiento. Aquí la evaluación se debería de dedicar a apoyar habilidades de planeación y seguimiento, a valorar si el plan se está desarrollando adecuadamente y verificar el logro de las metas esperadas. El aseguramiento de la calidad debe entonces responder sobre la efectividad de los mecanismos de seguimiento.

5. Establecimiento de un compromiso entre la productividad institucional y la libertad académica. Se trata de una responsabilidad con el cumplimiento de la misión y el uso responsable de la libertad de cátedra.

6. Transición de una cultura organizacional basada solo en la recepción de un salario a la cultura con un compromiso institucional.

7. De una dirección y liderazgo basados en los procesos formales a una dirección participativa e interactiva.

8. De procesos aleatorios y empíricos de trabajo educativo a procesos profesionales y técnicos.

9. Conservación del ethos académico de la institución de educación superior.



10. Oferta educativa asociada al modelo de desarrollo sustentable y con justicia social.

Es importante destacar la necesidad de colaboración para el aseguramiento de la calidad de la educación superior, entre los tomadores de decisiones, las instancias evaluadoras gubernamentales y otros organismos reguladores del desarrollo de la educación superior. De lo contrario nos encontraríamos con una educación superior que aparenta un sistema que suministra buenos procedimientos y quizás algunas mejoras en su práctica cotidiana. Es improbable que se genere un compromiso individual e institucional con la calidad de la educación superior al interior de una institución específica o que se desarrolle la habilidad para mirar hacia adelante y anticipar respuestas novedosas a las nuevas necesidades de la sociedad sino no se da una colaboración bilateral.



BIBLIOGRAFÍA:

- ALVAREZ García Isaías(1994) Cultura de Evaluación y Desarrollo Institucional. En: Investigación Administrativa. No. 1 mayo. Instituto Politécnico Nacional. México.
- ALVAREZ, Isaías y TOPETE, Carlos: Estrategia Integral de gestión para la calidad de la educación básica. En Siglo XXI. Perspectiva de la educación desde América Latina. Vol. 2 Nos. 3 y 4 . Mayo - Agosto, 1996.
- BURTON R. Clark(1993). El Sistema de Educación Superior. México, Nueva Imagen UAM.
- CEPAL : El conocimiento eje de transformación productiva. Santiago, CEPAL, 1989.
- CHICO Ponce de León Pablo(1994) Propuesta para la integración del Capítulo IV: Criterios y Parámetros, del Marco de Referencia del Comité de Arquitectura Diseño y Urbanismo. En :Evaluación Educativa No. 19. México SEP. CONAEVA.
- CIEES (1990).Estrategia para la integración y funcionamiento de los Comités interinstitucionales para la evaluación de la Educación Superior. México.
- CIEES(1990) Evaluación de resultados: Base de una evaluación integral, integrada y significativa. En: Evaluación Educativa. No. 2 México SEP CONAEVA.
- CIEES (1990) La evaluación interinstitucional de la Educación Superior en México. En: Evaluación Educativa No 9. México. SEP CONAEVA.
- COOMBS(1992). Una perspectiva internacional sobre los retos de la educación superior. En: Evaluación, promoción de la calidad y financiamiento de la Educación Superior. México. SEP.
- CRE COLOMBUS(1995). Sistema de evaluación de la calidad de las enseñanzas de ingeniería SECAL. Valparaíso, Marzo.
- GARCIA Moreno, Mora Ruiz, Rodríguez Espinar, Pérez Valverde(1992). El Programa Experimental de Evaluación de la Calidad de las Universidades Públicas Españolas. (mimeo) México.
- DE ALLENDE, CARLOS MARÍA (1990) Evaluación de la calidad de la educación superior ANUIES, México.
- HANEL del Valle Jorge(1993). Elementos Analíticos de la Evaluación del Sistema de Educación Superior en México. México, ANUIES.
- KELLS H.R (1996). Autorregulación en la Educación Superior Chilena. Procedimientos, avances y perspectivas para asegurar y controlar la calidad. En Evaluación Educativa. No. 21 . SEP CONAEVA. México.
- HORN Robin(1992), Laurence Wolff y Eduardo Velez. Sistemas de Evaluación Educativa en América Latina, Reseña Temática y Experiencias Recientes. Boletín 27.
- LATAPÍ Pablo (1996). Tiempo Educativo Mexicano. UAGS-CESU-UNAM.
- MUÑOZ IZQUIERDO, Carlos: Calidad, equidad y eficiencia de la educación primaria (Carlos Muñoz Izquierdo, CEE/REDUC, 1988)
- MARTINEZ, Rizo F(1992). Sugerencias para la evaluación de instituciones de educación superior. En: Revista de Educación Superior. México, ANUIES.
- NADEAU Gilles(1994). Validación internacional e institucional del proyecto pancanadiense sobre criterios e indicadores de calidad en la educación a nivel superior. mimeo, México. 1994
- NEAVE, Guy(1990). On The Cultivation of Quality, Efficiency and Enterprise: an overview of recent trends in higher education in Western Europe. 1986-1988. European Journal of Education, 23, 1/2,7-23



- ORTIZ DE MONTELLANO Salvador(1995). Alternativas en la Evaluación de la Calidad Universitaria. En: Seminario sobre evaluación de la calidad universitaria. Febrero 25, México.
- SCHMELKES, Sylvia: La calidad de la educación básica. Conversiones con maestros. México, CINVESTAV/DIE No.48, 1996.
- SEP (1993) Indicadores y Parámetros de Evaluación. México SEP ANUIES
- STUFFLEBEAM D.L, Shinkfield, A.J (1985). Evaluación Sistémica. Paidós, Barcelona.
- VARCARCEL, Cases Miguel(1994). Universidad y Calidad ¿ Un Binomio Factible? Lección Inaugural Curso Académico 1994-1995. Universidad de Córdoba.
- WALSER Leroy(1992) Proceedings of the 1st. anual International Standars and Quality in Education and Training Conference, December 13-16.

