
Revista *TENDENCIAS*. Vol. II No. 1

TENDENCIAS
Revista de la Facultad de Ciencias
Económicas y Administrativas.
Vol. II. No.1
Junio de 2001, páginas 133-145
Universidad de Nariño

**SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN LAS
UNIVERSIDADES NACIONALES VENEZOLANAS: CASO
UNIVERSIDAD DEL ZULIA.**

**Caterina Clemenza¹
Juliana Ferrer²**

RESUMEN.

La evaluación y la autoevaluación institucional son procesos que deben formar parte de la gestión de toda organización de Educación Superior, tanto en el orden académico como en el administrativo. Desde el punto de vista académico, la evaluación debe ser incorporada a fin de elevar la calidad de la Institución y desde la óptica administrativa está relacionada con el uso eficiente de los recursos.

En el presente artículo pretendemos hacer un estudio de la evaluación académica del Personal Docente y de Investigación, en términos de la función básica de Investigación en las Universidades Nacionales Venezolanas, así como presentar el Diseño de Sistema de Desempeño, adelantado por la Universidad del Zulia y los resultados logrados en el periodo 1996-2000.

Tal revisión demuestra los esfuerzos que en tal sentido la educación superior y en particular las Universidades Nacionales, adelantan para mejorar la calidad de las Instituciones y/o unidades académicas, como objetivos básicos del Sistema de Evaluación y Acreditación Institucional.

¹ Profesora. Investigadora, Instituto de Investigaciones. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Email: cclemenz@luz.ve

² Economista, Magíster en Gerencia de Empresas. Profesora e Investigadora adscrita al Instituto de Investigaciones Económicas, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. E-mail: juferrer@luz.ve

Palabras clave: Educación Superior, Acreditación Institucional, Evaluación Académica, Sistema de Desempeño, Calidad Institucional.

1. INTRODUCCIÓN.

La Educación Superior juega en el mundo de hoy un papel relevante en el orden científico y técnico, e incide de manera directa en el desarrollo socioeconómico y cultural de los países, lo que obliga a redefinir y perfeccionar sus funciones en cuanto a la formación de recursos humanos altamente calificados, al desarrollo de la Investigación Científica, base de estos cambios, y sobre todo los servicios que aportan soluciones a la sociedad, en términos de dicho desarrollo (Abascal, 1998).

Este perfeccionamiento implica la necesaria evaluación de las actividades propias del desenvolvimiento académico institucional, como elemento revitalizador del proceso de gestión institucional, basado en la calidad y la pertinencia exigidas a las instituciones de Educación Superior y en particular a las Universidades, motores vitales del desarrollo para los países.

La evaluación del desempeño académico en la función investigación es un proceso multidimensional que abarca una serie de elementos, propios de su condición intrínseca, como son las publicaciones científicas en revistas internacionales arbitradas, el número de profesores con estudios de quinto nivel, y la relación entre el número de Investigadores y su presencia en aulas, entre otros; condiciones que demandan de la Institución una revisión permanente, pero también de cambios necesarios para el mejoramiento continuo de la gestión Institucional.

Tal realidad exige a las organizaciones pertenecientes al Sistema de Educación Superior, y en particular a las Universidades, la aplicación de la moderna Teoría Organizacional, que ha generado modelos y procedimientos suficientemente contrastados, capaces de abordar realidades complejas y no estrictamente empresariales, como es el caso planteado por la Universidad del Zulia en el año 1998.

Dicha aplicación ha contribuido al desarrollo de la función investigación, en términos de producción y productividad científica, pero también a dado lugar a una serie de estudios y Teorías adecuadas para evaluar los distintos desempeños y funciones en las Instituciones de Educación Superior (Ruiz, 1998), en favor del mejoramiento de la calidad de la Educación, elemento fundamental para incorporar a dichas Instituciones dentro de la vigente globalidad interactiva.

2. EDUCACIÓN SUPERIOR, UNIVERSIDAD Y TALENTO HUMANO.

La sociedad contemporánea transita frente a cambios acelerados que demandan de un liderazgo en el conocimiento, el desarrollo cultural, la competitividad económica y la cohesión social. El avance tecnológico, las innovaciones y la revisión de los valores intrínsecos en dicha sociedad, se convierten en el gran desafío para la educación superior, lo cual ejerce influencia determinante en los estilos de gestión, formación y actualización científica, y en su interacción con los sectores estratégicos de la vida nacional (Muñoz, 1998).

La capacidad de respuestas frente a las exigencias que demanda el entorno, está condicionada a la calidad, pertinencia, eficiencia y posibilidad de globalizarse frente a los procesos que hoy se le exige a la educación superior.

Pensar en globalidad de los procesos es interactuar con el medio ambiente externo, tomando como parámetros la acreditación de instituciones, el reconocimiento internacional de legitimación social y la cooperación internacional.

Para cumplir con esta misión las instituciones de educación superior deben replantear, bajo nuevas perspectivas, el desarrollo de su talento humano, bajo la óptica de adaptación a los cambios y el enfrentamiento a la incertidumbre.

Se tiene la idea de que nuestros países están muy lejos de poderse incorporar a este proceso; sin embargo, hoy se perfila una gran oportunidad para abrir la discusión frente a tales afirmaciones, como lo es el fortalecimiento de un talento humano, apto para la generación del saber, su transmisión y aplicabilidad, además de su potencialidad para adaptarse a los procesos de cambio que demanda la contemporaneidad.

Tal realidad requiere de una educación superior liderada por instituciones generadoras y sintetizadoras de conocimiento, formadoras de los futuros actores sociales del país, líderes en ciencia y tecnología y fuente de creatividad para el fortalecimiento e internalización de valores, y para la crítica y confrontación de ideas propias de la Universidad necesaria (Clemenza y Ferrer 1999).

Esta además es responsable de la formación del hombre del futuro, por lo que no puede limitarse a contemplar los cambios que se producen en su entorno, sino que debe contribuir, como ente activo, a propiciar una respuesta proactiva del hombre, en su compromiso personal y social de promoción humana, cultural, científica y tecnológica.

Se hace necesario entonces la formación de un talento humano, capaz de abrir espacios de desarrollo de valores culturales, de solidaridad, responsabilidad y capaz de adaptarse de manera creativa a las nuevas tecnologías de información y comunicación, en favor del progreso académico, generando un desarrollo interactivo que modifique los insumos, procesos y productos en el sistema de educación superior donde transita, y como parte de la sociedad en su conjunto (Yarzabal, 1998).

El perfil esperado no puede desvincularse de la condición mínima de los individuos, por buscar una compensación extraeconómica, bajo el reconocimiento y la autorrealización.

De allí que cualquier programa de motivación al logro, deberá estar enmarcado no exclusivamente por la visión reduccionista de un valor económico, sino por la importancia que representa la convicción que guarda el individuo frente a la búsqueda de soluciones, destacando su participación y a su vez, comprometiéndose con el crecimiento y consolidación de una gestión institucional, que garantice la permanencia de la misma, y con el papel vital que cumple frente a la función de las necesidades, demandada por los diversos sectores o ramas de actividad, frente a condiciones sociales, históricas y/o económicas en cada país.

3. ALGUNAS INICIATIVAS DE ESTÍMULO AL DESEMPEÑO.

Las Universidades venezolanas cuentan con dos programas de alcance nacional, el Beneficio Académico (BA), creado en 1992 por el Consejo Nacional de Universidades (CNU), y el Programa de Promoción al Investigador (PPI), creado en 1989 por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas (CONICIT); además de varios programas específicos como el Programa de Estímulo a la Investigación (PEI) y el Premio de Reconocimiento Académico (PREA).

Estos programas de evaluación del desempeño se basan en la creatividad, la motivación, el compromiso y la responsabilidad de profesores e investigadores, quienes someten a evaluación los productos o resultados de su labor, durante un periodo determinado.

A través de estos programas se estimula y reconoce, por una parte, los méritos de los docentes e investigadores, y por la otra, se los motiva para que optimicen la labor académica y de investigación.

Así nace el Beneficio Académico, el cual se caracteriza por ser un programa de estímulo a los profesores universitarios, que se distinguen por el desempeño de sus funciones básicas. Para ello se acordó que las categorías de análisis para agrupar los criterios e indicadores de evaluación sean: docencia, investigación, extensión y servicios administrativos internos.

Sánchez(1998) señala que el propósito general del BA es el desarrollo y fortalecimiento cualitativo de las universidades, mediante el estímulo y el reconocimiento de los méritos relevantes del personal académico, en función del desempeño y los logros intelectuales, académicos y personales de cada profesor.

En cuanto al Programa de Promoción al Investigador (PPI), dirigido a los investigadores, se organizó tomando en cuenta la experiencia mexicana del SIN, y desde el comienzo surge con la participación de las organizaciones académicas del país(García, 1998). Este programa está orientado a promover la actividad científica y tecnológica del país, y a estimular la eficiencia y calidad de la productividad de la investigación en las instituciones de educación superior.

Específicamente, en la Universidad del Zulia el número de PPI ha venido creciendo de manera significativa, producto de una política de investigación que, basada en la formación del recursos humanos y en la motivación al logro, le ha permitido pasar del quinto lugar a nivel nacional en el año de 1997, después de la Universidad Central de Venezuela (UCV), la Universidad de los Andes (ULA), la Universidad Simón Bolívar (USB) y el Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (IVIC), a un segundo lugar en el año de 1999, después de la UCV(Cuadro 1).

Tales resultados son el producto de la iniciativa de la alta gerencia universitaria, para diseñar y desarrollar una política de investigación, sustentada en el modelo de evaluación del desempeño académico, punto de partida para el desarrollo del programa número uno del Plan Estratégico de LUZ: Desarrollo de la Investigación Competitiva.

Igualmente, se han creado otros programas de incentivos por parte de algunas universidades del país, como el Programa de Estímulo al Investigador (PEI), que se está aplicando en la Universidad de los Andes (ULA) desde 1995; en la Universidad Central de Venezuela (UCV) y en la Universidad de Oriente (UDO), desde 1997, el cual se traduce en incentivos a la investigación, paralelamente al PPI (García, 1998). Al mismo tiempo, en el año 1998 se crea en la Universidad del Zulia (LUZ) el Premio de Reconocimiento Académico

(PREA), concebido con base en el PEI. Este programa persigue estimular el desarrollo de las funciones básicas universitarias: docencia, investigación y extensión, buscando un equilibrio entre ellas, para mejorar la calidad de las funciones académicas en este espacio de educación superior, partiendo, por supuesto, del indicador productividad.

Cada uno de los incentivos académicos, descritos en párrafos anteriores, buscan la heterologación del personal docente y de investigación, en un esfuerzo por hacer uso racional y óptimo del talento humano, en la búsqueda de llenar las expectativas de alcanzar los objetivos institucionales y mejorar el propio sistema.

Al respecto García(1998) afirma que los incentivos a la excelencia académica, surgen en Venezuela como una manera indirecta de hacer frente a una homologación de sueldos, que está siendo criticada por un sector de la comunidad universitaria, el cual plantea que la homologación socio-económica no se corresponde con la homologación académica, y que adicionalmente este sistema desestimula la evaluación interna y externa que requieren las universidades. La heterologación implica entonces un sistema de remuneración del personal académico, sensible al desempeño, que cumpla la función de estimular el desarrollo personal y organizacional.

Sin embargo, las autoridades universitarias, y en particular las de la Universidad del Zulia, son concientes, y así lo expresan en el plan estratégico de LUZ(1998), de que no basta con incentivos de orden financiero, sino que también es necesario involucrar a la comunidad científica en la dinámica del quehacer académico; para ello es indispensable internalizar en valores organizacionales como responsabilidad, equidad, justicia y en los principios de libertad académica y autonomía institucional, los cuales deben ser no solo un enunciado, sino formar parte del plan de vida de la comunidad universitaria.

4. SISTEMA DE ESTIMULO AL DESEMPEÑO EN EL CONTEXTO DE LA POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN UNIVERSITARIA.

El proceso de evaluación del desempeño en los centros de educación superior y particularmente en la universidades nacionales, debe contar con la participación activa de la comunidad científica, dado que ésta desempeña un papel fundamental en la creación de conocimiento dentro de los mismos. También es importante la participación de los actores dentro de la comunidad universitaria, destacándose de manera particular la participación de los estudiantes, quienes representan la generación de relevo por excelencia y

quienes desde su espacio académico interactúan con el facilitador, retroalimentando el proceso de investigación.

En los actuales momentos, estas instituciones han ganado prestigio y reconocimiento nacional e internacional, gracias a la política de desarrollo institucional, dirigida a fortalecer la función investigación; a la categoría intelectual del personal docente y de investigación y a la preocupación por mejorar la calidad de la enseñanza y profundizar en la creación del saber (Bracho, 2000).

Sin embargo, existen múltiples críticas con relación a la pertinencia que la actividad investigativa ha tenido en la solución de problemas para el país. Así, se observa como para 1990 mas del 70% de las investigaciones realizadas en las universidades nacionales venezolanas respondieron a la libre iniciativa del investigador; esto a pesar de los múltiples esfuerzos por parte de organizaciones promotoras, como el CONICIT, en tratar de buscar una orientación hacia áreas prioritarias como petroquímica y petróleo, pequeña y mediana industria, salud y educación, entre las más significativas (Ferrer, 2000).

A partir de esta realidad, las universidades nacionales y en particular la Universidad del Zulia, en su esfuerzo por mejorar la calidad y pertinencia de las actividades de investigación, ha desarrollado una serie de políticas y estrategias desde el año 1993, tendientes a mejorar el proceso de distribución óptima de los recursos, adecuando parte del presupuesto a cubrir líneas matrices o estratégicas de investigación, sin afectar la libre iniciativa del investigador. Comienza a desarrollarse un modelo orientado a medir la productividad científica, orientación esta liderada por el acuerdo de Puerto La Cruz de 1992, donde el CNU discute y estudia la posibilidad de otorgar un porcentaje variable de presupuesto, medido por el Coeficiente Variable de Investigación. Esta resolución considera como elementos para medir la productividad, indicadores como el numero de investigadores activos adscritos al Programa de Promoción al Investigador(PPI), el número de Programas y Proyectos de investigación activos, los postgrados acreditados, entre otros.

Pero es solo a partir de 1998 cuando se comienza a dar prioridad a aspectos como la formación del recurso humano en áreas críticas y a la inversión en infraestructura tecnológica de apoyo a la investigación.

Asimismo, se han creado incentivos para que el investigador de alta trayectoria pueda servir como orientador de la generación de relevo, aportándole entrenamiento y propiciando la vinculación con pares nacionales e

internacionales. De igual manera, esta iniciativa contribuye al desarrollo y fortalecimiento de investigadores noveles, becarios académicos y estudiantes pertenecientes a las sociedades científicas estudiantiles.

Lo antes expresado ratifica el hecho de que desde 1998, la Universidad del Zulia ha dado los primeros pasos para asumir la investigación como parte fundamental de la vida universitaria, convirtiéndola en la columna vertebral que debe sostener e impulsar las demás funciones esenciales de la Institución (Ferrer, 1998).

Luego de implantado el proceso descrito se procedió, durante el período julio 1999-julio 2000, a realizar una evaluación del desempeño, lo que permitió cuantificar la producción y productividad científica, arrojando resultados favorables que se tradujeron en un reconocimiento y estímulo al investigador; de esta forma se busca mantener la motivación al logro y la acreditación de la institución por parte de organizaciones nacionales e internacionales en el campo referido. En el gráfico No. 2 se presenta el coeficiente variable investigación, donde se evidencia el planteamiento anterior; allí se observa cómo este coeficiente ha registrado una tendencia exponencial, en especial para el período 1996-1999, ubicándose en 6,37 y 9.63 puntos, respectivamente, situando a la institución en el segundo lugar en 1999, frente al quinto lugar en 1996, después de la Universidad Central de Venezuela (Fundación SPI, 2000).

Sin embargo, y a pesar de tales resultados, se mantiene una discusión permanente entre los actores del proceso, con el fin de concertar, socializar y unir voluntades, que motiven de manera definitiva una nueva concepción de la Universidad.

Considerando lo expuesto, se propone crear un modelo formal, que sea producto de la discusión y de la concertación, para que se integre al proceso de reforma universitaria.

La idea es tomar los esfuerzos aislados que en materia de formación académica y evaluación del desempeño se están realizando y formalizarlos, considerando, en primer lugar, a los investigadores de trayectoria dentro de la institución, quienes con su experiencia, alta productividad y reconocimiento, son acreedores de la responsabilidad de preparar, entrenar y actualizar a los investigadores que requieren estudios de quinto nivel. Al mismo tiempo, ofrecerles a estos investigadores de trayectoria, la oportunidad de continuar con su proceso de formación, a través del intercambio entre pares, de tal manera que se conviertan en soporte de la formación del recurso humano.

En segundo lugar, la formación del personal de investigación debe sustentarse en una serie de valores, expresados en la filosofía de gestión de la Universidad del Zulia, como son: valores organizacionales, compromiso social, responsabilidad, solidaridad, entre otros.

En este sentido, los esfuerzos de política deben dirigirse a la formación de investigadores noveles, becarios académicos, y a la creación y consolidación de las sociedades científicas estudiantiles, ya que en ellos descansa la responsabilidad futura de la calidad de las funciones básicas universitarias. Por otra parte, es importante orientar la formación de investigadores medios e incentivar la reactivación de aquellos que, por diversas circunstancias, pospusieron su labor investigativa.

El proceso de formación del recurso humano será evaluado a través de los indicadores de producción y productividad científica, establecidos en todas las universidades nacionales. De resultar positiva esta evaluación, la Universidad del Zulia se situaría en una posición favorable, mereciendo la acreditación frente a organismos externos e internos.

A MODO DE CONCLUSIÓN.

A pesar de la variedad de procedimientos y orientaciones divergentes en torno al proceso de evaluación institucional, es posible observar el esfuerzo que en este sentido adelantan las Universidades, con base en el diagnóstico y la autoevaluación.

En el caso específico de la evaluación de la investigación, se establece una escala de calificaciones, tanto para las diferentes instituciones como para las diferentes unidades de investigación. La calificación final depende del porcentaje global de investigadores que participan; situación esta que ha impulsado a las Universidades a buscar mecanismos que permitan aumentar la atención del Investigador, a través de la llamada motivación al logro.

Bajo tales expectativas la Universidad del Zulia, además de responder a las iniciativas de orden externo, inicia el proceso de evaluación al desempeño, sustentado en primer término en internalizar en el individuo, una serie de valores organizacionales como el de responsabilidad, compromiso social y, sobre todo, solidaridad hacia la Institución y el medio donde transita. En segundo término, lograr en el desempeño una motivación al logro a través de factores económicos y extraeconómicos, que en conjunto han dado como resultado cambios de actitud del investigador frente al proceso de transformación.

A pesar de tales esfuerzos, dichos programas son de carácter individualizado y no se han atendido suficientemente los problemas organizativos y administrativos, ni forman parte (en su mayoría) de agendas académicas, explícitas en búsqueda de la transformación organizacional; es por ello que se hace necesario lograr que tales iniciativas formen parte de una temática conjunta del manejo de las funciones básicas, buscando la complementariedad en el cambio, de tal forma que éstos sean realmente elementos motrices de la Reforma Universitaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

- ABASCAL, Angel.(1997). “Pertinencia de la Educación Superior Cubana” en la Educación Superior en el Siglo XXI. CRESALC/UNESCO. Caracas – Venezuela.
- BRACHO, Domingo (2000). “Espacios de Contemporaneidad” Editorial La Universidad del Zulia. Maracaibo – Venezuela.
- CLEMENZA, Caterina y FERRER, Juliana (1999) “Universidad – Estado-Sector Productivo” Revista de Ciencias Sociales. Volumen N°3. Diciembre.
- FERRER, Juliana (1998) “Investigación y Universidad Contemporánea. Caso: Universidad del Zulia” Memoria. V Seminario de Investigación. Vicerrectorado Académico. CONDES-LUZ.
- FERRER, Juliana (2000) “Informe de Gestión Académica. CONDES periodo 1996-2000.
- GARCIA, Carmen (1998) “La Educación Superior en Venezuela. Una perspectiva comparada en el contexto de la transición hacia la sociedad del conocimiento” Cuadernos del CENDES N° 37 Año 15. Enero-Abril.
- MUÑOZ U, Luis (1998) Memorias del Encuentro Internacional “El plan de transformación de la Educación Superior para América Latina y el Caribe” CRESALC/UNESCO.
- Plan Estratégico de LUZ. (1998). Universidad del Zulia. Maracaibo – Venezuela..
- RUIZ, Roberto (1998) “Evaluación y Diferenciación de la Educación Superior en América Latina; Una aproximación al Caso de Venezuela.” Cuadernos del CENDES N° 37, Año 15 Enero – Abril.
- SÁNCHEZ, Gadra. “ El Beneficio Académico” Cuadernos del CENDES N° 37, Año 15 Enero – Abril.

VICERRECTORADO ACADEMICO (1999) Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (CONDES) Memoria y Cuenta. Maracaibo, Junio 2000.

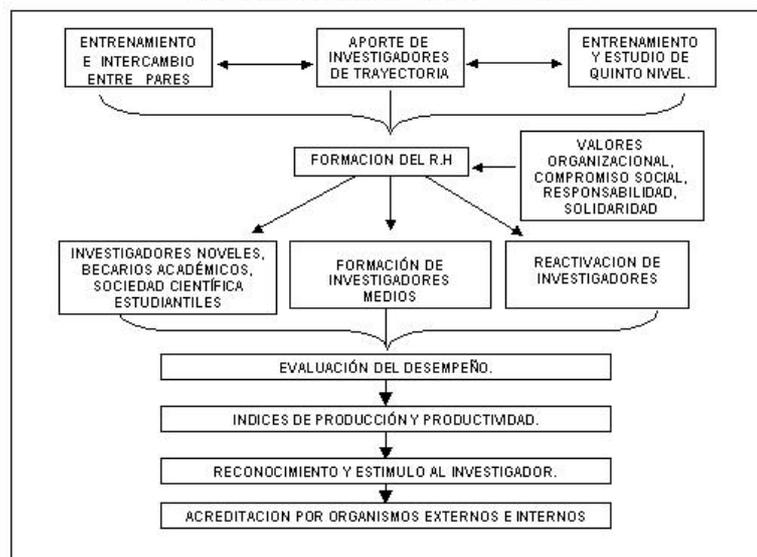
YARZABAL, Luis (1998) "El Plan de Acción para la transformación de la Educación Superior para América Latina y el Caribe CRESALC/UNESCO.

CUADRO 1
PROFESORES ADSCRITOS AL PPI.
PERIODO 1993-2000.

FACULTAD	1993-1994	1994-1995	1995-1996	1996-1997	1997-1998	1998-1999	1999-2000	2000-2001
AGRONOMIA.	6	12	20	25	21	27	34	35
ARQUITECTURA			4	4	5	5	12	8
CS. ECONOMICAS Y SOCIALES		1	2	2	3	7	12	19
CS. JURÍDICAS Y POLÍTICAS	5	9	17	21	19	26	25	32
CIENCIAS VETERINARIAS			4	6	6	17	22	27
EXPERIMENTAL DE CIENCIAS.	8	17	29	37	43	49	53	63
HUMANIDADES Y EDUCACIÓN	10	9	16	19	18	23	26	27
INGENIERIA	10	14	19	20	31	35	26	28
MEDICINA	14	21	27	29	34	34	45	53
ODONTOLOGÍA					1	3	7	7
PUNTO FIJO							1	1
CABIMAS						1	1	3
VICE-ACADEMICO								6
TOTAL	53	83	138	163	181	227	264	309

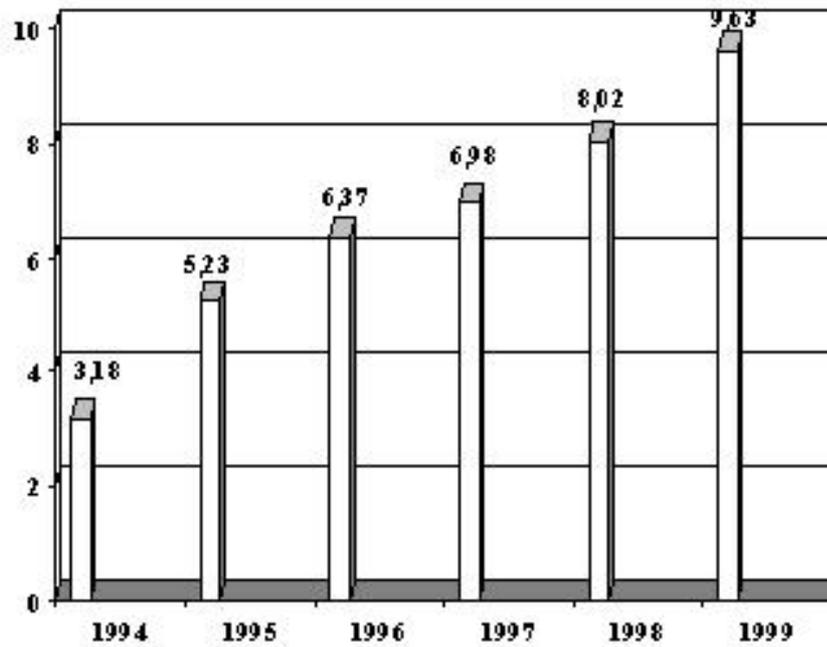
Fuente: Informe de gestión académica CONDES. Período 1996-2000.

GRAFICO 1
MODELO DEL SISTEMA DE ESTIMULO AL DESEMPEÑO ACADÉMICO
VICERRRECTORADO ACADÉMICO
CONSEJO DE DESARROLLO CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

GRAFICO 2
VICERRRECTORADO ACADEMICO
CONSEJO DE DESARROLLO CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO
COEFICIENTE VARIABLE DE INVESTIGACIÓN
PERIODO 1994-1999



FUENTE: ESTADÍSTICAS CONDES.