



Abordaje bibliográfico enfocado en la Evaluación Organizacional de la Educación Superior del Ecuador

Norma Carmen Carmona Banderas¹

normitaccb0201@hotmail.es

<https://orcid.org/0000-0002-6481-2839>

Universidad Técnica de Machala

Ecuador

Gloria Estefany Villacres Arias

glorita2704@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0238-8681>

Universidad Bolivariana del Ecuador

Ecuador

RESUMEN

La evaluación organizacional en el sistema educativo superior del Ecuador responde a un tipo de organización inmerso exclusivamente del sector formativo, mismo que responde de forma articulada a componentes que engranan el proceso de desarrollo en las instituciones de educación superior del Ecuador, basados dentro del marco legal, principios constitucionales y enmarcados en el régimen del reglamento académico del Consejo de Educación Superior (CES). El presente trabajo responde al propósito de analizar el proceso sistemático de evaluación y organización de la Educación Superior del Ecuador, mediante abordaje bibliográfico con el fin de describir cada componente y su implicancia. ¿Qué importancia tiene el sistema de evaluación en la organización de la Educación Superior? mediante un enfoque cualitativo por el interesante abordaje bibliográfico, mismo que será analizado, discutido y descrito con un diseño narrativo desde la observación de diferentes documentos y archivos de forma indirecta, los resultados obtenidos versan desde los modelos o sistemas de evaluación propuestos por las IES en los últimos años. Se define que toda IES, son organizaciones que requieren llevar un sistema de evaluación que encierre a todos los actores de la comunidad educativa para su éxito y permanencia en el tiempo y el espacio con proyección y trascendencia en el campo académico, científico y vinculación con la sociedad.

Palabras clave: *educación superior; evaluación organizacional; impacto de la evaluación*

¹ Autor principal.

Correspondencia: normitaccb0201@hotmail.es

Bibliographic approach focused on the Organizational Assessment of Higher Education in Ecuador

ABSTRACT

The organizational evaluation in the higher education system of Ecuador responds to a type of organization immersed exclusively in the training sector, which responds in an articulated way to components that engage the development process in Ecuador's higher education institutions, based within the legal framework. , constitutional principles and framed in the regime of the academic regulations of the Council of Higher Education (CES). The present work responds to the purpose of analyzing the systematic process of evaluation and organization of Higher Education in Ecuador, through a bibliographic approach in order to describe each component and its implications. How important is the evaluation system in the organization of Higher Education? through a qualitative approach due to the interesting bibliographic approach, which will be analyzed, discussed and described with a narrative design from the observation of different documents and files indirectly, the results obtained deal with the evaluation models or systems proposed by the IES in the last years. It is defined that all IES are organizations that require an evaluation system that includes all the actors of the educational community for their success and permanence in time and space with projection and transcendence in the academic, scientific field and connection with the society.

Keywords: *higher education; organizational assessment; evaluation impact*

Artículo recibido 05 junio 2023
Aceptado para publicación: 05 julio 2023

INTRODUCCIÓN

En el sistema de evaluación como forma de organización dentro de las instituciones de educación superior del Ecuador, misma que se sustenta en los siguientes postulados, en su Art. 8, literal d), de la (LOES, 2010), uno de los fines de la educación superior: formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de la república.

En esta línea de ruta el (Reglamento de Régimen Académico , 2014), en su título II, capítulo I, Art. 8. ...los profesionales de grado tendrán la capacidad de conocer o incorporar en su ejercicio profesional los aportes científicos, tecnológicos, metodológicos, saberes ancestrales y globales.

En el título II, Art. 3 que determina: El régimen académico de la educación superior se organiza a partir de los niveles de formación de la educación superior: organización de los aprendizajes, la estructura curricular y las modalidades de estudio y define las referencias epistemológicas y pedagógicas de las carrera y programas que se imparten; el Art. 20, establece que los conocimientos disciplinares, interdisciplinares, profesionales, investigativos necesarios para el desarrollo del perfil profesional sean organizados en asignaturas, cursos o sus equivalentes.

Siguiendo la línea de ruta de forma específica pretende Identificar los diferentes sistemas de evaluación existentes en la Educación Superior del Ecuador es decir ¿Cuáles son los sistemas de evaluación declarados en las Instituciones de Educación Superior? Describir los diferentes sistemas de organización existentes en la educación Superior. (CEAACES, 2019)

¿Porque los sistemas organizacionales cumplen un papel significativo dentro del proceso de excelencia de una Institución de educación Superior? Desde este recorrido se plantea Examinar el sistema de evaluación organizacional según los modelos de evaluación y ¿Cuál es el sistema de evaluación organizacional según los últimos modelos en las Instituciones de Educación Superior del Ecuador?

DESARROLLO

Sistema de Evaluación Organizacional en las Instituciones de educación Superior.

Como afirma (Morin, 1998). “la universidad conserva, memoriza, integra, ritualiza una herencia cultural de conocimientos, ideas, valores; la regenera reexaminándola, actualizándola, transmitiéndola; también genera conocimientos, ideas y valores que se introducirán en la herencia.

Además, esta es conservadora, regeneradora...” Por tanto, tal institución debe estar regida por un sistema que garantice su correcto funcionamiento mediante la gestión y evaluación de la misma. (Góngora, Nóbile, y Colombo, 2011)

Los sistemas de evaluación para las Instituciones de Educación Superior están regidos por reglamentos de las mismas IES o por una norma en general de una región o país. (Góngora y Cicutelli) Como conocimiento previo sabemos que las partes de un sistema son la entrada, proceso y salida, que en este caso sería de información relacionada a la evolución de las instituciones, por lo que nos referimos a un sistema de evaluación. (Góngora N. , 2016).

La importancia de los sistemas de evaluación en una organización de educación Superior

Como lo menciona (Nogueira, 1999) “El análisis de la gestión universitaria debe partir de la consideración de la universidad como “organización compleja”, de su multifuncionalidad, de la multidisciplinariedad de sus actividades y de la simultaneidad de inserción en distintas esferas de acción social”. De la misma manera el autor en su libro “Evaluación de la Gestión Universitaria” en su capítulo sexto sostiene que la evaluación está determinada por perspectivas que son: la “racionalista” que sostiene que la evaluación es parte de un proceso circular en donde se vuelve a potenciar los parámetros evaluados, iniciando desde una causa.

Esta perspectiva nace de un parámetro, de una afirmación para una decisión, del deseo y posibilidad, la acción que lleve a una meta u propósito. En otras palabras, sostiene que la evaluación es la guía para mejorar en conocimiento encaminada hacia el aprendizaje de sus actores. Mientras, la perspectiva “interpretativa” el proceso de evaluar tiene como propósito el reconocer los destinos de acción de la institución. Permitiendo así crear en la organización la unidad de acción que se fundamenta en resultados para la toma de decisiones. Es decir, esta perspectiva mantiene que el proceso de evaluación es lineal y permite llegar al objetivo sin retroceder en la acción sino potenciar conforme avance en su gestión.

Estructura organizacional de las instituciones de educación Superior

Además, plantea que los componentes de la evaluación son: objetivos, juicios de valor y marco de evaluación, orientación para la acción, aplicación de conocimientos y tecnologías, y la decisión política. (Nogueira, 1999) Según (Góngora, 2008) un problema que se presenta en la evaluación

es que se la realiza a la unidad de acción y no a su entorno donde se desarrolla. En una institución u organización el integrante no debe ser el único evaluado o evaluador si en todo su contexto. Es por eso que en la actualidad la evaluación se la hace a la organización, en su desempeño, trabajo, investigación u otro parámetro que se considere pertinente. Así como también se hace al grupo de integrantes que están con un propósito en común.

Cultura Organizacional

La cultura organizacional está determinada según (Nogueira, 1999) como la unión de elementos como las palabras, usos, comportamiento, normas, etc. Los mismos que están inmersos en un solo grupo llamado organización y que además otorga fundamento a la pertenencia, participación y contribución de los actores en la institución. Es preciso señalar que no hay gran diferencia con el clima organizacional en donde se estima o prevé un sistema de interacción en armonía con cada uno de los actores de la organización, tanto en su variedad y desigualdad de acción.

Mientras (Góngora, Nóbile, y Reija, 2014) hace mención similar al autor anterior sobre la definición de cultura organizacional, pero hace referencia a otros autores que tienen una visión desde otras perspectivas. Por ejemplo, (Pfeffer, 2000) considera que la cultura es de carácter hereditario. Las organizaciones dejan sus raíces a las futuras generaciones en donde se fortalece los significados, supuestos, normas y valores dentro de la institución.

(Matsumoto, 1996) Sostiene que es la unión de valores, creencias, actitudes y conductas, pero distintamente para cada persona o integrante de la organización, pero de similar transición al anterior. (Hofstede, 1999) Lo argumenta de manera subjetiva, en donde se manifiestan acciones que no son visibles; mencionado autor relaciona la cultura con un lenguaje informático donde menciona que el “hardware” y el “software” son complementarios y necesitan unirse para su correcto funcionamiento. (Martín , Frost , y O'Neill, 2004), sostienen que la cultura tiene tres enfoques que son:

- Integrativo, donde se plantea que los elementos que la conforman están dentro de marco común para su proyección o transmisión hacia los integrantes de la organización.

- De diferencia, donde sostiene que la comprensión y desarrollo de la cultura está dada por una desigualdad que no la percibimos en general, sino la diagnosticamos cuando nos adentramos a la interacción entre los miembros de la organización.
- De fragmentación, donde establece que la interpretación de la cultura es compleja e inconsistente, argumenta que los distintos sectores o elementos están separados, pero mantienen cierta interacción que los relacione entre sí.

(Góngora, 2008) tomando en cuenta los criterios de los autores anteriores delimita un cuarto enfoque que es el de la interdependencia o diversidad, donde estima que la cultura y sus elementos no son “islas” sino que para su comprensión se debe analizar su entorno y no solo la interacción por individual.

Impacto de la evaluación en las organizaciones de educación superior

(Guerrero Ceh y Can Valle, 2015) Expresan que en los tiempos de ahora la evaluación a las IES es parte principal del desarrollo de la calidad de educación. Dentro de la misma se abarca varios ámbitos como es en deporte, salud, psicológica, académica y de sus actores o comunidad educativa. Y así ves esto ha abierto un abanico de definiciones que están de acuerdo al contexto que el autor la enfoque.

Según lo que mencionan (Llor Ávila, Gallegos Macías, Intriago Rodríguez, y Guillén Vivas, 2018) “La evaluación profesoral es un proceso multidimensional con diversidad de procedimientos que giran en torno a la búsqueda de la calidad desde diferentes enfoques”. Además, el docente según (Moreno Bastidas y Pineda López, 2019) es una combinación de experiencia de carácter social, personal, académicas y valores institucionales, lo que determina la situación de estabilidad de un docente en la IES, el mismo que está sujeto a un desarrollo bajo los criterios de creencias, práctica y cultura académica.

Los estudiantes son parte fundamental dentro de las IES, por tanto, su evaluación también es pieza clave para encaminarse en un desarrollo educativo. Por consiguiente, como lo mantienen (Galarza López, Soca Gonzales , y Almuiñas Rivero, 2017) las IES deben ser las garantes de la formación de profesionales capaces de desenvolverse dentro de las áreas en las que se

especialicen. Debe ser quien otorgue las herramientas técnicas y de conocimiento para que el estudiante sea el mejor referente de la misma institución ante la sociedad.

Para evaluar el funcionamiento de una institución de educación superior existen varios parámetros enfoques o componentes a considerar, mismo que demanda una serie de indicadores que elaborar. Es preciso señalar que algunas instituciones consideran el siguiente proceso dentro de un sistema organizacional.

METODOLOGÍA

La metodología versa sobre un enfoque cualitativo desde un abordaje bibliográfico con un alcance descriptivo-explicativo, con un diseño narrativo, con una muestra investigación cualitativa, con la técnica de la observación indirecta, con instrumentos basados en documentos, capítulos, artículos e información de segunda mano.

RESULTADOS

Indicador

Pertinencia, al referirse a este enfoque organizacional dentro de un proceso de evaluación considera las siguientes premisas y de acuerdo a ella categoriza si la institución cumple o no. Cuando se habla de pertinencia ya sea de los programas académicos (Se considera carreras y programas que respondan de alguna manera a la articulación de la oferta formativa, investigación, y vinculación con la sociedad apagados a la Constitución, al Plan de desarrollo para toda una vida, planes regionales y locales y requerimientos sociales en el ámbito internacional y social.

Dentro de la base conceptual; este criterio responde en cierta forma a evaluar a la carrera o programa académico y que responda de forma visionaria a las necesidades y demandas de la sociedad de forma prospectiva al desarrollo, humano, científico, tecnológico y cultural articulado al perfil profesional de cada programa. No obstante, cada componente está organizado de la siguiente forma:

Criterio y /o subcriterio

La nominación con la cuál identifica un componente es decir el componente de Pertinencia (A), contexto. Plan Curricular (B); macro currículo, meso currículo, micro currículo. Academia ©; calidad docente, dedicación, producción académica. Ambiente Institucional (D); fondo

bibliográfico, Laboratorios/ centros de simulación / talleres. Estudiantes(E); participación estudiantil, eficiencia.

Marco Legal

Se fundamenta desde la Constitución, Ley Orgánica de la Educación Superior (LOES), Régimen académico.

Indicador

Estado Actual y Prospectiva, Proyectos Programas de Vinculación con la Sociedad, Perfil Profesional, Perfil de Egreso (A). Estructura Curricular, Plan de Estudios Programa de las Asignaturas, Prácticas en relación a las asignaturas(B). Afinidad Formación Posgrado, Actualización Científica y/o Pedagógica, Titularidad, Profesores TC, MT, TP, Estudiante por profesores, Distribución Horaria, Producción Académica Científica, Producción Regional, Libro o Capítulos de libros(D). Gestión Académica, Dirección/Coordinación Académica. Evaluación del Desempeño Docente, Seguimiento al Syllabus, Seguimiento al proceso de Titulación, Seguimiento a Graduados, Seguimiento de Prácticas pre profesionales, Calidad de la información, Bibliografía Básica, Calidad Bibliográfica, Funcionalidad, Equipamiento, Disponibilidad(D). Tutorías, Actividades Complementarias, Actividades Vinculadas con la Sociedad, Bienestar Estudiantil, Participación en la Acreditación, Tasa de Retención, Tasa de Titulación.

Descripción y/ o base Conceptual

En el ámbito de la pertinencia la carrera o programa académico responda a las necesidades y expectativas del contexto social inmerso en la planificación nacional anclado a una visión de desarrollo científico, humanístico, tecnológico, diversidad cultural en relación al perfil profesional.

El estado actual estudia la situación de la carrera en tiempo y espacio con sustento en procesos con una planificación sólida. Es preciso señalar el engranaje con los programas y proyectos de vinculación, nominado como conjunto de proyectos en cierta forma dan respuesta a los requerimientos y necesidades de los distintos sectores sociales. En esta línea la construcción del perfil profesional en cada una de las carreras, mismas que en su construcción participan colegios, profesionales, asociaciones gremios, empleador.

El perfil responde a características, conocimientos, habilidades, actitudes, y valores necesarios para su vida profesional. El Plan Curricular responde a una propuesta teórico, metodológico, como ejes que guía el proceso de desarrollo y funcionalidad ensambladas con objetivos, contenidos, criterios metodológicos, y evaluación, modelo pedagógico y el plan de estudios.

En el ámbito macro curricular está enmarcado en las siguientes líneas de pensamiento educativo, en principios, objetivos, perfil de egreso, con un plan de acción diseñado en forma abierta y flexible con enfoque prospectivo fundamentado en la realidad, demandas y tendencias. Es importante considerar los diferentes modelos pedagógicos, mismas que dan las directrices. También se aborda una estructura curricular que articula las áreas y niveles de formación en respuesta a los objetivos, créditos, resultados desde el plan de estudio. En el meso currículo está estructurado por los objetivos didácticos, contenidos, actividades de desarrollo, evaluación y metodología de cada asignatura desarrollado en los programas analíticos y los syllabus.

Desde la perspectiva de la academia se enmarca en el ejercicio profesional en producción científica/academia. Al hablar de docente está supeditado a la labor del maestro relacionada con su perfil de formación, actualización científica y pedagógica afin a su título de cuarto nivel. Es valioso considerar el tiempo de dedicación de los profesores universitarios Tiempo Completo (TC 40 horas); Medio Tiempo (MT 20 horas). Tiempo Parcial (TP 10 horas). La distribución de las horas de los profesores, estipulada en un conjunto de actividades centrado en docencia, tutorías e investigación y asesorías en base a una organización. El sistema de la organización incorpora la producción académica quien se enfoca en la producción científico considerando publicaciones de artículos académico, científico.

Al abordar el ambiente institucional como un tipo de organización considerando los siguientes aspectos como la gestión académica, misma compuesta por un director, coordinador, equipo gestor garantizando los diferentes procesos de planificación en el ámbito institucional.

El sistema de evaluación organizacional en la educación superior contempla el ámbito estudiantil implica involucrar al discente universitario de forma directa en los procesos académicos y actividades que aporten a la formación desde tutorías, mismas que acompañan, orientan y refuerzan los aspectos formativos. Es preciso remarcar la participación del estudiante en

formación en eventos científicos, políticos, culturales, deportivos, artísticos que tributen a la formación integral. Su participación directa desde la Vinculación y servicio a la comunidad.

Estándar

En este parámetro la institución de educación superior para su organización contempla la oferta académica, programas y proyectos de vinculación con la sociedad

Escala del Indicador

Las instituciones de educación superior para evaluar su nivel de organización estipulan unas escalas cualitativas satisfactorio, poco satisfactorio, deficiente.

Evidencia

Son aquellas que describen de forma puntual los ítems a considerar en la organización y desarrollo del sistema educativo superior(plan estratégico, información general de la carrera, análisis de pertinencia, análisis de la evolución prospectiva de la carrera, análisis ocupacional de los graduados, planes operativos vigentes, plan de mejoras, plan de programas y proyectos, perfil profesional, plan de estudios, fundamentación de la carrera, planificación curricular, malla curricular, lineamientos metodológicos, líneas y estrategias de evaluación, líneas de formación, programa analítico, silabo, distributivo, certificado de ponencias, participación, artículos académicos, informes, normativa y reglamento vigente.

Las universidades del país para ser evaluadas en su organización desde el mes de junio 2019 han implantado un modelo integral articulado dentro de los siguientes estándares: Función Sustantiva: Docencia (componente profesorado), mismo que está supeditado a tres estándares Planificación (Elementos fundamentales; Fuentes de Información; Dimensión resultados).

Ejecución y Resultados

Función Sustantiva: Investigación con los tres estándares: Planificación, Ejecución, Resultados desde sus tres momentos (elementos fundamentales, fuentes de información, dimensión ejecución).

Función Sustantiva: Vinculación con la Sociedad con sus tres acápites: Planificación, Ejecución Resultados, y sus tres itinerarios: Elementos Fundamentales, Fuentes de Información y finalmente

para evaluar la organización no puede pasar por alto las Condiciones Institucionales de las universidades.

CONCLUSIONES

- Mediante la bibliografía abordada se analizaron varios conceptos sobre evaluación de las organizaciones, tomando en cuenta las diferentes perspectivas que determinan este proceso en las instituciones de educación superior. Los distintos autores que se mencionaron sobre la temática, de distinta forma esclarecen su posición ante este proceso, pero coinciden en el propósito de la evaluación y es el de que este proceso sirve para que las instituciones logren la calidad educativa.
- Se indicó el proceso organizacional que conlleva en el cual se han desarrollado los sistemas de evaluación para las diferentes IES. Estos sistemas son los referentes para poder asignar a cada institución un porcentaje o calificación de acuerdo a como se encuentre la misma, tomando en cuenta cada uno de los componentes institucionales. Estos componentes que son los objetivos institucionales, investigación, organización, la academia, la infraestructura y la vinculación con la sociedad, esto según el último Modelo de Evaluación Externa para la Universidades y Escuelas Politécnicas.
- Se analizó el caso específico de la evaluación organizacional de las instituciones de educación superior del Ecuador, bajo los lineamientos del modelo antes mencionado se logra la acreditación de las IES. Este modelo con la aplicación de metodología multicriterio se asigna un nivel de mínimo y máximo para la acreditación en cada una de las instituciones evaluadas.

LISTA DE REFERENCIAS

- CEAACES. (2019). *Consejo de Aseguramiento de la Calidad de Educación Superior*. Quito-Ecuador.
- Galarza López, J., Soca Gonzales, H., y Almuñás Rivero, J. L. (2017). Metodología para evaluar la calidad de la formación del estudiante en la Escuela Latinoamericana de Medicina. *Educación Médica Superior*, 1-18.
- Góngora, N. (2016). *Gestión del Cambio Organizacional*. Buenos Aires.
- Góngora, N. H. (2008). *ALGUNOS PROBLEMAS DE- LA EVALUACION DE LAS ORGANIZACIONES DE I.D. (Versión preliminar)*.
- Góngora, N. H., y Cicatelli, M. F. (s.f.). *Diagnóstico y evaluación organizacional: repensando su abordaje*.

- Góngora, N. H., Nóbile, C. I., y Reija, S. L. (2014). ESTUDIO COMPARATIVO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. *Ciencias Administrativas*, 52.
- Góngora, N., Nóbile, C., y Colombo, M. d. (2011). *¿QUÉ OCURRE REALMENTE EN LAS ORGANIZACIONES? LA DISTANCIA DE LA REALIDAD CULTURA A LOS MANUALES DE ADMINISTRACIÓN*. La Plata: Instituto de Investigaciones Administrativas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata. .
- Guerrero Ceh, J. G., y Can Valle, A. R. (2015). La evaluación del programa educativo en el nivel superior. *Opción*, 259.
- Hofstede, G. (1999). Culturas y Organizaciones. El Software mental. La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia. *Madrid. Alianza Editorial*.
- LOES. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito - Ecuador.
- Loor Ávila, K. J., Gallegos Macías, M. R., Intriago Rodríguez, M. M., y Guillén Vivas, X. (2018). La evaluación del profesorado universitario: tendencias en Iberoamérica. *Educación Médica Superior.*, 239-252.
- Martín , J., Frost , M., y O'Neill, O. (2004). Organizational Culture: beyond Struggles for Intellectual Dominance. *Graduate School of Business*.
- Matsumoto, D. (1996). Culture and Psychology. *Pacific Grove. Brooks/Cole Publishing Company*.
- Moreno Bastidas, G. R., y Pineda López, R. d. (2019). La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior. *Revista Científica Hallazgos*, 117.
- Nogueira, R. M. (1999). *EVALUACION DE LA GESTION UNIVERSITARIA*. Argentina: Informe preparado para la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria CONEAU.
- Pfeffer, J. (2000). Nuevos rumbos en la teoría de la organización. *Oxford University Press*.
- Reglamento de Régimen Académico . (2014). *Reglamento de Régimen Académico* . Quito.