



## Evaluación de la gestión de los vicerrectorados académicos en las universidades zulianas

### Evaluation of Management by Academic Vice Rectors in Zulia Universities

*Cira de Pelekais\* y Leonardo Beloso\*\**

#### Resumen

El propósito de la investigación estuvo centrado en evaluar la gestión de los Vicerrectorados Académicos en las Universidades Zulianas. Bajo una metodología de tipo evaluativo-descriptiva de campo y un diseño no experimental-transeccional-descriptivo. La población estuvo constituida por las autoridades rectorales de cuatro universidades zulianas (URBE, LUZ, JGH y URU), que en su conjunto fueron 17. Los resultados arrojaron que en todas las instituciones educativas evaluadas existe una gran oferta de carreras de pregrado, las cuales con contadas excepciones guardan similitud en lo que ofrecen, haciendo la diferencia el horario y día en que se imparten las clases, así como, la modalidad bajo la que se dictan las actividades académicas, de igual forma se pudo evidenciar que en las cuatro universidades objeto de estudio se toman como indicadores el número de docentes y de directivos, alumnos aprobados, aplazados, repitientes y desertores; las actividades de extensión, los artículos y la transferencia tecnológica. Finalmente se generaron lineamientos estratégicos que permitan el fortalecimiento y productividad del proceso de gestión en los Vicerrectorados Académicos de las Universidades del estado Zulia.

**Palabras clave:** Evaluación, gestión de los vicerrectorados académicos, universidades zulianas.

Recibido: Enero 2007 • Aceptado: Marzo 2007

\* Dra. en Recursos Humanos. Profesora Titular de URBE. Coordinadora Doctorado en Ciencias Gerenciales. Directora del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales de la URBE. E-mail: cirapelekais@hotmail.com

\*\* Dr. en Ciencias Mención Gerencia. Investigador activo del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG). E mail: leonardo.belloso@urbe.edu

## **Abstract**

The purpose of the investigation centered on evaluating management by the Academic Vice-Rectors at Zulia Universities, using evaluative-descriptive field methodology and a non-experimental, transectional, descriptive design. The population consisted of 17 authorities in the rector's offices at four Zulia universities (URBE, LUZ, JGH and URU). Results showed that in all the educational institutions evaluated, many undergraduate fields of study exist, which, with few exceptions, are similar their offering, the only major differences being in the days and hours the classes are given as well as the mode under which the academic activities are imparted. At the four universities studied, the indicators used were the number of teachers and directors, students passed, failed, repeating and deserting, extension activities, articles and technological transfer. Finally, strategic lines were generated that will allow for strengthening and increasing productivity of the management process in the Academic Vice-Rectors' offices at Zulia Universities.

**Key words:** Evaluation, academic vice rector, management, Zulia Universities.

## **Introducción**

Mejorar la calidad académica universitaria implica una serie de acciones complejas, pero principalmente dirigidas hacia los profesores y los estudiantes, quienes son los dos componentes de la comunidad académica universitaria. No se puede mejorar la academia sin tomar en cuenta a los profesores, sin mejorar la calidad de los mismos; otro tanto se puede decir del sector estudiantil, al que hay que atender desde el momento mismo que se hace responsabilidad directa de las universidades, es decir desde que se transforma en aspirantes a ingresar a las universidades.

Como es del conocimiento de todas las Instituciones de Educación Superior y de la comunidad en general, al Ministerio de Educación Superior le corresponde asesorar, formular y ejecutar políticas, planes y proyectos que permitan el mejoramiento de la calidad, equidad y pertinencia de la educación superior en la búsqueda permanente de la excelencia académica, partiendo de la evaluación continua de sus componentes a fin de asegurar que la formación del talento humano en educación superior esté en función de los requerimientos del desarrollo del país.

Por otro lado, el Consejo Nacional de Universidades (CNU) es el organismo encargado de definir la orientación y desarrollo del sistema universitario nacional y de asegurar el cumplimiento de la Ley de Universidades y decisiones correspondientes.

En enero de 2001, la OPSU presentó una propuesta para que las universidades nacionales se abocaran al diseño, validación e instrumentación de un Sistema de Evaluación y Acreditación Institucional (SEA), la cual fue aprobada.

La justificación de la implantación del SEA tiene su basamento, en el cuestionamiento externo que han tenido las universidades nacionales, que pone en tela de juicio la eficacia de la educación superior en el país.

El SEA todavía no ha sido implantado, es por ello que con este trabajo se hace un análisis de la gestión de los Vicerrectores académicos de las universidades del estado Zulia, a fin de identificar sus debilidades y fortalezas y generar recomendaciones estratégicas que permitan incrementar la productividad de la gestión desempeñada por los mismos

### **Situación Problemática**

La universidad de las décadas de los ochenta y noventa ha sido cuestionada por elementos externos a la misma (gobiernos, empresa privada, organismos internacionales y sociedad en general) “que ponen en tela de juicio la eficacia de la educación superior, particularmente la pública, cuestionan su eficacia económica y su rentabilidad social, y discuten la prioridad y cuantía de las inversiones destinadas a este nivel educativo” (Tunnerman, 1997:100).

En el pasado, los cuestionamientos a la universidad eran enfrentados por transformaciones endógenas (Reforma de Córdoba; Mayo Francés). En la actualidad, el Estado pretende involucrarse en la reestructuración de la educación superior con base en nuevas relaciones Universidad-Estado y en un marco técnico de evaluación institucional (Van Vught, 1991; Brunner, 1991). De ahí que la mayoría de los países latinoamericanos se hayan abocado a la creación de comisiones, sistemas u oficinas de evaluación y acreditación de las universidades.

Entre otros deben citarse, por su peso y relevancia en la educación superior latinoamericana: Argentina, CONEAU (Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria); Brasil, PAIUB (Programa de Evaluación Institucional de las Universidades Brasileñas); Colombia, CNA (Consejo Nacional de Acreditación); Chile, CSE (Consejo de Educación Superior); México, CONAEVA (Comisión Nacional de Evaluación). Venezuela no tiene un organismo similar de evaluación y acreditación, excepción de la experiencia de postgrado.

El proceso de globalización impone, en el ámbito académico, la necesidad de un mecanismo que garantice una estandarización de la *calidad universitaria* como unidad académica. El mecanismo más idóneo que hasta ahora se ha encontrado es la evaluación institucional *genera en incrementa la calidad y la excelencia* a través de los procesos de auto-evaluación y autorregulación; y *detecta, reconoce y certifica la calidad y la excelencia institucional* mediante la evaluación externa y la acreditación. Más aún, la Constitución Nacional (Venezuela, 1999 art. 103) garantiza a los venezolanos una educación superior de calidad, lo que obliga al Estado a arbitrar los mecanismos necesarios para *asegurar*, hasta donde sea posible, el cumplimiento de determinados estándares de calidad para este sector educativo. Por eso es imposible plantearse y manejar el problema de la calidad universitaria, *al margen de un Sistema de Evaluación y Acreditación.*

La experiencia de evaluación institucional (a nivel nacional) venezolana se reduce a la evaluación que realiza la OPSU a los proyectos de creación de instituciones y carreras, y la acreditación de postgrado que data desde 1986. En ambos casos no se desarrollan a plenitud las funciones de supervisión y seguimiento, razón por la cual, la normativa que rige el funcionamiento del sector ha sido burlada con bastante frecuencia, lo que ha repercutido negativamente en el mantenimiento de los estándares de calidad que ofertaron las instituciones en el momento de su creación. El *SEA* rescataría las funciones de seguimiento y supervisión, imprescindibles para garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad del subsistema.

*La pertinencia social* de los sistemas de educación superior es una de las categorías básicas que enmarcan las orientaciones de transformación sugeridas por la UNESCO para este nivel educativo (UNESCO, 1998). La concepción, establecimiento, desarrollo y control de esta categoría depende, casi en su totalidad, de un riguroso proceso de planificación y éste, a su vez, se encuentra imbricado al proceso de evaluación institucional. Por lo tanto, resulta forzoso concluir que no podemos perseguir, con posibilidades de éxito, el establecimiento de esa categoría sin contar con un *SEA*.

Por otro lado, situación conocida por la comunidad universitaria, es responsabilidad de los Vicerrectorados Académicos velar para que la enseñanza impartida en sus instituciones, sea la requerida por el nuevo profesional, y para ello, se deben hacer evaluaciones periódicas sobre cómo se está llevando a cabo dicha enseñanza.

Asimismo, toda Institución y más aún las de Educación Superior, al igual que cada uno de sus procesos y productos, deben ser evaluados, a los fines de obtener una retroalimentación informativa de las actividades que cumplen. De allí, que la evaluación, entendida, como la acción que se realiza para obtener evidencias a partir de la información debidamente documentada, es esencial, y un estudio donde se ponga en práctica, es realmente importante, ya que le brinda la investidura que tiene este proceso.

## **Bases Teóricas**

### **La evaluación: Aproximación teórico-práctica**

Finol, Pelekais, Govea y Vallejo (2001) señalan que la evaluación es uno de los aspectos sobre los que se definen los destinos del trabajo educativo. Igualmente se debe revisar la formación del docente, no tanto desde las técnicas y modalidades educativas; sino desde la ubicación de las relaciones con el entorno, los cuales harán que la institución, docentes y directivos asuman un verdadero papel de liderazgo integral.

Para estas autoras, es importante la evaluación de los aprendizajes, y también determinar cómo y en qué circunstancias se produjeron los resultados previstos, qué condiciones privaron en el logro de dichos resultados, y si están en

concordancia con los objetivos y metas de la institución. Por lo tanto, se debe valorar el funcionamiento de la Organización, lo cual constituye a su vez, una de las finalidades de la evaluación educativa como función administrativa.

Por otro lado, es prioritario considerar la evaluación de la gestión desarrollada por el Gerente Educativo como responsable de la conducción de las Instituciones Educativas; a fin de determinar fallas y aciertos en los procesos administrativos, lo cual permite racionalizar la toma de decisiones, orientar nuevas acciones, al proporcionarles la información requerida en cuanto a qué hacen, cómo, qué tan bien lo hacen, cuándo, buscando determinar la eficiencia y efectividad de la organización educativa como un sistema abierto en constante interdependencia con el entorno sociocultural.

Por lo tanto, se deben diseñar y aplicar modelos de evaluación basados en el logro de la eficiencia institucional, ajustados a unos criterios y a un marco conceptual, dirigido a desarrollar una dinámica que le facilite a la institución como sistema y al gerente educativo reorientar si es necesario los distintos procesos, áreas y recursos.

En atención a lo antes planteado, se estima que en las instituciones educativas, se podría evidenciar situaciones como las descritas a continuación:

En primer término, no se realiza evaluación institucional, ni seguimiento a los procesos administrativos que allí se ejecutan, quizás por la poca costumbre y desconocimiento teórico de cómo hacerla.

En segundo término, se podría constatar algún tipo de evaluación institucional, utilizando estrategias basadas en alguna guía.

En tercer término, se tendría una Institución donde se hacen reuniones, para emitir juicios valorativos relacionados con las actividades programadas y ejecutadas, pero sin seguir criterios o modelos evaluativos que de manera técnico-científica, conlleven a detectar debilidades y fortalezas de la gestión.

En el libro se plantea la búsqueda de una renovación conceptual y operativa de la evaluación institucional que partiendo desde el interior de cada organización, donde se conjuguen la auto-evaluación con la co-evaluación, genere información pertinente a la organización entendida como un sistema, indicando al Gerente Educativo conocer entre otros aspectos ¿Qué hacer?, ¿Cómo?, ¿Por qué?, ¿Cuándo?, ¿Qué tan bien lo hace?, involucrando a todo el personal en el proceso de evaluación dirigido a tomar decisiones, bien sea para corregir, orientar o reorientar el proceso administrativo y con ello, las funciones inherentes a su cargo.

### **Crterios y áreas de evaluación**

La evaluación es un proceso necesario, e incluso, inevitable del comportamiento humano o de las acciones de una organización, pero su forma y sus impactos varían. En tal sentido, se hace necesario, a fin de lograr consenso entre quienes

participan en un proceso evaluativo, identificar y definir los criterios a utilizar, esto significa que es preciso definir las condiciones que debe cumplir el indicador.

El Centro Universitario de Desarrollo (CUNDE, 1995) identifica los siguientes criterios: de pertinencia, impacto, adecuación, oportunidad, disponibilidad de recursos, efectividad, eficiencia, eficacia, interacción de factores de tipo institucional e interacción de factores de tipo pedagógico.

Mendivil Zúñiga (2002) identifica tres criterios válidos para la evaluación en cualquier institución, independientemente del nivel o modalidad del sistema educativo, estos son: efectividad institucional, eficacia y eficiencia. Afirmando que estos tres criterios deben ser conocidos por quienes participan en el proceso; ya que si la evaluación requiere de fundamentos teóricos, metodológicos y técnicos que la caracterizan, debe al mismo tiempo contar con una fisonomía propia, en términos de responder al contexto socio-cultural, económico, donde reinserta, supone por otra parte, un acuerdo entre los actores sociales de la institución.

### **Gerenciar el proceso educativo**

Las ciencias gerenciales cobran día a día mayor importancia fuera del mundo empresarial. El *Just In Time* y la *Planificación Estratégica* (por poner sólo dos ejemplos) son aplicados hoy en distintos contextos no empresariales y están rindiendo excelentes beneficios institucionales. Todo líder debe ser un gerente si desea llevar adelante -y con éxito- los objetivos propuestos por su organización. Desde hace años ha venido tomando fuerza una corriente de pensamiento que ha ido poco a poco introduciendo aspectos gerenciales en el mundo de la academia; aunque ello continúe siendo -para algunos académicos “exquisitos”- un tabú cuya existencia “ofende” la dignidad y la majestad del proceso educativo. ¿Cómo amalgamar, entonces, gerencia y academia en la búsqueda de la excelencia de la educación superior?

En su libro *Meditaciones Gerenciales* Barroso (2001), con extraordinaria lucidez expresa: “La gerencia es un diario ejercicio del desarrollo personal. (...) La gerencia es una oportunidad para que conviertas tus deseos en acciones, para que todo sea excelente.” A propósito de estas palabras, es en la búsqueda de la excelencia donde debe entrar en juego la gerencia en el ámbito de la educación superior.

Como todo proceso, el de enseñanza-aprendizaje requiere poner en marcha estrategias para alcanzar los objetivos propuestos en el tiempo requerido, y al menor costo posible. Desde la administración de las actividades dentro del aula o del laboratorio, hasta la evaluación de todo el proceso y su producto, deberán estar presentes los principios gerenciales, y a su cabeza un gerente y un líder.

Los gerentes líderes llevan el timón. Los seguidores obedecen órdenes. Los líderes saben a dónde ir y qué hacer. Los seguidores esperan órdenes permaneciendo inactivos. Esta diferencia es mucho más radical, no tan formal. Porque cada vez más las empresas

*Evaluación de la gestión de los vicerrectorados académicos  
en las universidades zulianas*

necesitan gerentes que lideren los procesos, que diseñen e implanten la visión, que se comprometan con valores y la cultura, y tomen decisiones, que den la cara (op. cit., p. 75).

Desafortunadamente las universidades están acéfalas de verdaderos líderes/gerentes, los cuales puedan llevar adelante con inteligencia y valentía los procesos requeridos en la consecución de mejores instituciones educativas. Por lo general, el concepto de líder o de gerente se distorsiona en la densidad del sub-mundo de la política rapaz universitaria, y se enfilan los esfuerzos y el tiempo en la conquista de mayores y mejores metas que respondan a intereses meramente personales y tribales.

Se ha olvidado por cierto al verdadero líder/gerente universitario como catalizador de procesos, propulsor de cambios, facilitador de auténticas transformaciones al fondo de la materia; y que no quede todo en artificio y en mera demagogia. El líder (en la universidad representado por la autoridad: rector, decano, director, profesor de aula, etc.) debe ser una persona que, sobre la base de las funciones universitarias consagradas en la Ley, emprenda la titánica tarea de construir hoy los sueños para cerrar la brecha existente entre el presente y el futuro deseado.

Liderazgo es el proceso que permite al gerente mirar hacia el futuro, sin perder contacto en el presente. No tiene sentido un líder hurgando en el pasado. Anteriormente el liderazgo se centraba en el poder que la persona obtenía por el cargo o por la designación (...).

Dadas las complejidades del mundo de hoy en que vivimos, el liderazgo ha dejado de ser un proceso individual, un ejercicio de poder, ahora lo vemos como un proceso compartido de vinculaciones y responsabilidades para obtener resultados (op. cit., p. 76).

Si se dejan un tanto de lado las implicaciones gerenciales en el contexto estrictamente académico, y se aborda su incidencia en el campo de la administración de poder en las instituciones de educación superior, habría que dedicar un capítulo especial a todo ese inmenso andamiaje de posibilidades de crecimiento y desarrollo institucional. No obstante, se puede constatar con enfado cómo las universidades pierden pertinencia y relevancia social, así como fuerza en su permanencia histórica, por la ausencia de un criterio gerencial en la conducción de sus destinos.

Por desviación semántica se suele entender entre los universitarios que la única posición “gerencial” en medio del inmenso maremagno de cargos burocráticos en la universidad, es la del Vicerrector Administrativo. Nada más falso que ello. El rector, los vicerrectores, los secretarios, los directores de dependencias centrales y de escuelas, los decanos, los jefes de cátedras y de departamentos, los profesores de aula, así como los organismos de co-gobierno universitarios, deberán aplicar en el ejercicio de sus funciones criterios gerenciales, so pena de dejar de

cumplir metas y perder inmensas potencialidades para el crecimiento y el desarrollo institucional.

En tanto la institución universitaria no sea una abstracción filosófica, ni una infraestructura anclada en un determinado contexto geográfico y académico; en esa misma proporción se irán despejando los caminos que puedan vencer las inmensas sombras que se ciernen sobre su destino, para que impere el reino de la luz.

La gerencia consiste en guiar recursos humanos y físicos hacia unidades dinámicas de organizaciones, haciéndolas alcanzar sus objetivos para satisfacción de aquellos a quienes sirve, con alto grado de moral y sentido del logro por parte de quienes prestan servicio (Appley, en Barroso 2001).

Cuando los dirigentes de nuestras universidades dejen de ser promotores-repetidores de planteamientos políticos descontextualizados –con fines estrictamente coyunturales, mezquinos, electorales y tribales– y se transformen en verdaderos líderes-gerentes de la academia y las finanzas en pro de beneficio institucional y nacional, habrá comenzado un nuevo tiempo para la universidad en el que tanto la Misión como la Visión se acerquen para el logro de una institución de excelencia, generadora de riqueza tecnocientífica, promotora de progreso social y forjadora de sueños y esperanzas.

En la Universidad autónoma venezolana prevalece una docencia caracterizada por la imposición de conocimientos por parte del docente, y la recepción pasiva de ellos por parte del estudiante, además, una evaluación punitiva, castradora de potencialidades y un aula y un ambiente ecológico no propicios para la interrelación y el aprendizaje significativo, que impacte de manera positiva la vida del participante y, por ende, de la nación. La docencia es completamente tradicional, vertical y magistral.

El profesor se auto-erige en actor fundamental del aula y laboratorio, por lo cual no posibilita la participación activa del estudiante, el cual le imprima el carácter de gestar su propio proceso de aprendizaje. Prevalece el dictado de vetustos contenidos, el apuntismo y la imposición de unos criterios cognoscitivos cuya esencia contradice –de manera flagrante– la concepción del adulto como sujeto y objeto dentro de su proceso.

La evaluación es completamente unidireccional, centrada en el docente y en su absoluto criterio; además de ser sumativa (cuantitativa) y no formativa (cualitativa). Por otra parte, el aula y su ambiente no son propicios para el rompimiento de la verticalidad al estar presentes elementos (como la tarima o podium) que le imprimen al profesor sesgos de superioridad, o en todo caso: de supremacía sobre quienes se encuentran literalmente a sus “pies”. Los pupitres se encuentran fijos sobre rieles metálicos, y ello imposibilita una mayor y mejor interrelación docente-estudiante.



*Evaluación de la gestión de los vicerrectorados académicos  
en las universidades zulianas*

Como consecuencia de toda esta desarticulación, inherente a la docencia, y a su proceso *per se*, tanto el estudiante como el profesor están desestimulados, apáticos, inmersos de manera mecánica en unas reglas de juego, las cuales son camisas de fuerza (corsés) para su crecimiento y desarrollo académico y personal. Prevalece el ausentismo estudiantil, la deserción del proceso y la repitencia; todo ello trae como consecuencia inmediata bajos índices académicos y la pérdida de un sentido de pertenencia del estudiante a la institución y a la profesión.

Asimismo, se observa que las autoridades universitarias carecen de un criterio gerencial a la hora de llevar adelante su liderazgo en pro de un desarrollo institucional. Del mismo modo, el docente no gerencia su aula y esto trae como consecuencia graves fallas en la administración del currículo, con las secuelas negativas en la producción del conocimiento y en la formación de profesionales que estén consustanciados con su entorno social.

Cabe esperarse el surgimiento de la necesidad de revertir la situación esbozada, sobre todo cuando se plantean nuevos esquemas institucionales estrechamente relacionados con los cambios tecnológicos que se suceden en un mundo interconectado, el cual se ha hecho una *aldea global*. Es así como Moreno León (op. cit) expresa:

...reinventar nuestras instituciones educativas, especialmente a nivel de la educación superior, como la posibilidad que Venezuela tiene para cambiar el perverso modelo rentista que ha alimentado el petróleo, como monopolio público, y poder así aprovechar los beneficios y superar los riesgos de la globalización (p. 9).

Se plantea entonces la posibilidad de ir hacia una reinención de las universidades autónomas nacionales, desde un presente signado por un paradigma tradicional (ausencia de un liderazgo académico y administrativo que permita gerenciar los procesos institucionales), a otro global y del conocimiento (participativo-creador-innovador-autogestor), que dé origen a una Universidad de excelencia, formadora de profesionales críticos, gestores de sus conocimientos, interrelacionados de manera activa en un mundo cambiante y de grandes desafíos tecnológicos, para dar respuesta a las urgentes necesidades del colectivo nacional, y que impacten positivamente su vida personal y familiar.

Motivado por múltiples factores, la docencia impartida en las aulas y laboratorios de las universidades nacionales venezolanas está atada a viejos esquemas de trabajo. De más está afirmar que las ya añejas instituciones universitarias han ido perpetuando en el tiempo y en el espacio metodologías dejadas atrás en un mundo de avances vertiginosos, cuya praxis ofrece a todos extraordinarias perspectivas.

Con la irrupción de la informática, en todas las actividades de la vida del ser humano, la tradicional concepción de “aula” universitaria dejó de ser lo que hasta entonces se tenía: un espacio más o menos cómodo dotado con pupitres geométricamente alineados; un pizarrón para tiza y borrador a todo lo ancho del aula; un podium de madera (luego metálico) sobre el cual un profesor “docto” (pleni-

potenciario, inquisidor, leguleyo, imponente, castrador y sabelotodo) se erigía sobre el grueso de sus alumnos para dictar una clase magistral, y nada más. De igual forma, un laboratorio con los mismos elementos anteriormente citados, con el agregado de mesones de trabajo dotados de equipos y servicios necesarios (agua, gas, etc.) para la realización de experiencias prácticas.

Ahora bien -y en esto hay que estar muy claros- el hecho de la irrupción de novedosas tecnologías, las cuales paulatinamente fueron colmando los espacios teóricos y prácticos donde lleva a cabo sus tareas el hombre occidentalizado, no ha implicado para todos un cambio en lo práctico y en lo cotidiano (por lo menos en estos países latinoamericanos). Esas tecnologías han originado sus propias reticencias que las ha ido frenando por aquello del atávico temor frente a lo “complicado” y, más aún, ante lo desconocido.

Los espacios universitarios venezolanos han sido -si se quiere- reacios a la sustitución de lo existente (cómodo por demás para muchos académicos que se sienten como peces en el agua en ese medio inofensivo y hasta complaciente), frente a la innovación y a las supuestas ventajas de las tecnologías. La concepción feudal de la praxis docente y de los ambientes de la institución universitaria, ha sido uno de los principales frenos al motor del progreso tecnológico, por el temor a perder prebendas y status por parte de quienes se han creído dueños de la “verdad” y del conocimiento.

A comienzos del siglo XXI, muchas universidades autónomas venezolanas no se han incorporado de lleno a la era de la cibernética, y sus pasos son tímidos e inseguros en un contexto cada vez más exigente y complejo. Y no se trata sólo de creer que con la simple sustitución de las vetustas máquinas de escribir, por computadores de última generación, se ha alcanzado el “desarrollo”; se habla aquí de un cambio de la cultura organizacional de las instituciones, el cual les permita ser competitivas en medio de la “furia” de un mundo exigente en la generación de conocimientos, y su difusión instantánea para el requerido impacto global:

Moreno León (2001) señala: Para lograr estos objetivos, la universidad debe desarrollar nuevos programas, nuevos currículos, nuevos métodos pedagógicos y nuestras estrategias de vinculación con el Estado y con la sociedad civil; a fin de contribuir con la formación de los gerentes públicos y con los programas de reforma del Estado, propiciando cambios de los obsoletos esquemas legalistas y reformistas, a través de la enseñanza de nuevas tesis, nuevos estilos y nuevas habilidades gerenciales para capacitar, con visión moderna, a los servidores del Estado. La universidad debe igualmente introducir innovaciones en los procesos de la toma de decisiones públicas que impulsen la consolidación del sistema democrático y la modernización económica y social del país, mediante la organización de instituciones eficientes que operen dentro de parámetros de equidad, transparencia y responsabilidad (p. 263).

No es fácil el logro de tales metas a corto plazo. Factores como: presupuesto, idiosincrasia del factor humano, normativa, contexto cultural, feudalismo académico (ya reseñado), lucha política interna y desmotivación, atentan contra la institución universitaria. El cambio no se puede decretar; deberá ser la resultante de la necesidad de poner a la Universidad a tono con los nuevos tiempos, para dar lógica respuesta a los requerimientos de una sociedad con múltiples problemas, la cual de pronto se ha visto avasallada y abrumada por el aluvión global.

La reinención de la Universidad (tesis planteada en Moreno León, 2001) sólo será posible si los factores esbozados en el párrafo anterior, son atacados con la absoluta convicción de elevar a la institución universitaria hacia derroteros de mayor pertinencia, y de su vigencia y permanencia históricas. Modificar esquemas de pensamiento, así como impulsar nuevas metodologías, para conferirle a la misión universitaria un mayor sentido de aporte nacional, es una ruta académica que están en la obligación de tomar quienes tienen poder de decisión en las altas esferas de los gobiernos universitarios.

Dada las circunstancias de ser el entorno social universitario un caldo propicio del cual emergen de manera constante críticas y objeciones hacia la Universidad, ésta deberá establecer vasos comunicantes para recibir la retroalimentación necesaria, a los efectos de estar a la altura de las expectativas de la colectividad y de la nación. Por lo tanto, no tiene ningún sentido universidades cuyos ambientes académicos y metodologías utilizadas estén anclados todavía a una concepción positivista del pensamiento, cuando los paradigmas emergentes hablan de un mundo abierto al conocimiento, amplio en su cosmovisión, negador de clichés y de pre-establecimientos, los cuales estén por encima de la realidad del hombre y de sus propias circunstancias vitales.

Cuando se analiza el modelo pedagógico imperante en la docencia universitaria venezolana, y sus implicaciones institucionales, surge de inmediato una interrogante insoslayable en este momento histórico de la nación venezolana: ¿Es importante el ambiente del aula, el medio entorno, la concepción de los espacios físicos universitarios, la manera de dar clase los docentes y, sobre todo, la relación profesor-estudiante, a la hora de pensar en una reinención de la institución universitaria y su proyección hacia el siglo XXI?

La respuesta es obvia. Sin embargo, intentar un desmontaje de todo ese andamiaje institucional, que confiera un giro de 180 grados al cimiento sobre el cual se ha erigido el “buen” nombre de la Universidad venezolana (durante sus más de dos siglos de existencia), requiere ante todo un cambio en la visión con respecto a los roles de los actores del proceso educativo: docentes y estudiantes. Porque de nada serviría cambiar la estructura interna de las aulas (eliminar podium, pupitres y demás elementos tradicionales de la enseñanza), así como mejorar la distribución espacial del entorno para hacerlo más creativo, si el componente humano no está ganado a la idea de un auténtico cambio de su rol como “dador” de conocimientos (por un lado), y de “receptor” (por el otro). En este orden de ideas, Casas (en Gil Otaiza, 2000) expresa lo siguiente:

Numerosos estudios e investigaciones señalan ahora claramente que el proceso instruccional, puede y debe diferir cada vez más de las tradicionales prácticas educativas, que con muy pocos cambios hemos utilizado en la universidad durante más de doscientos años. El aprendizaje que usa exclusivamente métodos tradicionales, no resulta suficiente para desarrollar en los alumnos las capacidades cognitivas, creativas y organizativas sugeridas por la sociedad moderna (...).

...resulta indispensable y urgente preparar programas para reciclar, orientar, motivar y actualizar a los profesores activos, quienes además de sus conocimientos sustantivos profesionales deberán adquirir calificaciones en diseños instruccionales y en el uso de innovaciones y tecnologías educativas... (p. 73).

Bajo este enfoque, el estudiante es considerado un ser humano adulto, maduro, consciente de sus responsabilidades, capaz de tomar de decisiones y de participar activamente en su propio proceso educativo, y en la evaluación de sus aprendizajes. De la misma forma, en perfecta conjunción con el docente, puede establecer un binomio que, con un enfoque gerencial de la academia y de la administración universitaria, pueda llevar adelante la anhelada reinención de la institución para ponerla a tono con los requerimientos del mundo global.

## **Metodología**

Bajo una metodología de tipo evaluativo-descriptiva-de campo y un diseño no experimental-transeccional-descriptivo. La población estuvo constituida por las autoridades rectorales de cuatro universidades zulianas (URBE, LUZ, JGH y URU), que en su conjunto fueron 17.

## **Resultados**

Los resultados arrojaron que en todas las instituciones educativas evaluadas existe una gran oferta de carreras de pregrado, las cuales con contadas excepciones guardan similitud en lo que ofrecen, haciendo la diferencia el horario y día en que se imparten las clases, así como, la modalidad bajo la que se dictan las actividades académicas, de igual forma se pudo evidenciar que en las cuatro universidades objeto de estudio se toman como indicadores el número de docentes y de directivos, alumnos aprobados, aplazados, repitientes y desertores; las actividades de extensión, los artículos y la transferencia tecnológica.

Finalmente, se generaron lineamientos estratégicos que permitan el fortalecimiento y productividad del proceso de gestión en los Vicerrectorados Académicos de las Universidades del eEstado Zulia.

## **Reflexiones Finales**

Uno de los aspectos que debe cuidarse es la imagen de las Instituciones, sobretodo URBE y JGH, las cuales están en un crecimiento exponencial, en este sentido se requiere que los procesos académicos sigan dando resultados exitosos, sin olvidar que por ello es necesario ir modificando o reprogramando actitudes hacia la productividad, de allí la importancia de potenciar a los integrantes del equipo de trabajo que gerencia el proceso.

## **Recomendaciones**

Fomentar a través de la investigación y los programas de formación profesional una mayor vinculación a las necesidades de los mercados del conocimiento, tecnología y trabajo, desde la universidad, a fin de facilitar la recuperación económica y una exitosa transición a la emergente sociedad de la alta tecnología.

Crear el sistema integrado de información sobre la vinculación universidad-sector empresarial, con la finalidad de hacer más accesible el cúmulo de información originado en ambos sectores y que permita mejorar y optimizar los resultados de la vinculación mediante el manejo de información actualizada y en tiempo real.

De igual forma, trasladar desde los muros universitarios la formación de profesionales y producción de conocimiento hacia la solución a los problemas del entorno y necesidades del sector empresarial, así como estar al día con las tendencias de la ciencia y la tecnología.

Para incrementar el nivel de participación del Sector Empresarial se debe enfocar prioritariamente a fortalecer los elementos que subyacen en este ámbito, especialmente en cuanto a la plataforma tecnológica, la planificación y la ausencia de la cultura innovadora por parte de las empresas.

Propugnar la necesaria actualización de los planes de estudio en concordancia a los requerimientos del sector empresarial, favoreciendo la planificación, tecnología, creatividad e innovación en métodos de enseñanza-aprendizaje.

Planificar la estancia de alumnos en las empresas, así como, la de los docentes e investigadores, con la finalidad de establecer fuentes alternas de financiamiento y una mayor aceptación de los egresados, la creación de nuevas carreras y en general la demanda y oferta de productos y servicios universitarios para una mayor pertinencia social, económica y política de la universidad.

Crear compromisos para elevar el nivel de confianza en las instituciones académicas, como ejes generadores de conocimiento, estableciendo mecanismos confiables de interacción entre el sector empresarial y la educación superior.

Utilizar de manera eficiente las plataformas institucionales, tecnológicas, procedimentales y humanas orientándose hacia el mejoramiento continuo, la excelencia y la competitividad, la productividad, la solución de problemas y la satisfacción de necesidades.

## Referencias Bibliográficas

- Barroso, M. (1995). **Autoestima del venezolano**. Democracia o marginalidad. Caracas: Editorial Galac.
- \_\_\_\_\_. (1997). **Crisis: La cultura del subdesarrollo**. Caracas: Urania.
- \_\_\_\_\_. (2001). **Meditaciones gerenciales**. Caracas: Editorial Galac.
- Centro Interamericano de Desarrollo (1995). **Acreditación universitaria**. Santiago de Chile.
- Centro Nacional de Tecnología de Información (2003) **Tecnologías de Información ¿Qué son?** Disponible en <http://portal.cnti.ve/queson.html>.
- Chávez, N. (2001). **Introducción a la Investigación Educativa**. Art Gráfica: Maracaibo. Venezuela.
- CNU (2001). Proyecto "Alma Mater" para el mejoramiento de la calidad y la equidad de la educación universitaria en Venezuela.
- CNU (2001). **Sistema de Evaluación y Acreditación de las Universidades Nacionales**.
- Dallas, J. (1998). **Métodos multivariados aplicados al análisis de datos**. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Finol, M. (2001). **La evaluación institucional como proceso de optimización de la gestión del Gerente Educativo**. Tesis Doctoral. Universidad Rafael Belloso Chacín.
- Finol, M.; Pelekais, C.; Govea, M.; Vallejo, R. (2002). **La evaluación institucional como proceso de optimización de la gestión del gerente educativo**. Ediciones Astro Data. Maracaibo. Venezuela.
- Gil Otaiza, R. (1998). **Concepto de Currículo**. Trabajo no publicado.
- \_\_\_\_\_. (2000). **La universidad como proyecto de Estado. Misión y Visión de la universidad autónoma venezolana**. Mérida (Venezuela): Vicerrectorado Académico. Universidad de Los Andes.
- Gil Otaiza, X. (1997). **Propuesta de Curso Introductorio para el Instituto Universitario Tecnológico de Ejido basada en la Teoría General de Sistemas**. Trabajo de ascenso no publicado, Instituto Universitario Tecnológico de Ejido, Ejido.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (1998). **Metodología de la Investigación**. Segunda Edición. McGraw-Hill. México.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003). **Metodología de la Investigación**. Tercera Edición. McGraw-Hill. México.
- Hurtado de B.J. (1998). **Metodología de la Holística**. Fundación Servicios y Proyecciones para América Latina (SYPAL). Caracas.
- Hurtado de Barrera, C. (2002). **El proyecto de investigación holística**. Colección Holo Magisterio. Bogota.

*Evaluación de la gestión de los vicerrectorados académicos  
en las universidades zulianas*

- Pelekais, C.; Finol, M.; Neuman, N., Parada, J. (2005). **El ABC de la Investigación**. Una aproximación teórico-práctica. Ediciones Astro Data. Maracaibo. Venezuela.
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). **El Proceso de la Investigación Científica**. Segunda Edición. Ediciones Limusa.
- Tamayo y Tamayo (2000). **El proceso de la investigación científica**. México. 3ra. Edición. Editorial Limusa. S.A
- UNESCO (1998). Bases para la transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Kingston.
- UNESCO (1998). Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La Educación Superior en el siglo XXI. Visión y Acción. Proyecto de Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI. Visión y Acción. París, 5-9 de Octubre.
- Vallejo, R. (2001). La Evaluación Institucional como modalidad investigativa en Organizaciones Educativas. Tesis Doctoral. Universidad Rafael Belloso Chacin. Maracaibo.
- Vallejo, R.; Pelekais, C.; Govea, M.; Finol, M. (2002). **La Evaluación Institucional como modalidad investigativa en Organizaciones Educativas**. Editorial Astro Data. Maracaibo. Venezuela.