

**Orientación al desarrollo local como criterio evaluativo de la gestión
del proceso de formación del profesional en universidades locales**

Orientation to Local Development as Evaluation Criterion of Professional
Education in Local Universities

MSc. Simba Puati Bonifacio Mavungo^{1*}

Dra. C. Ángela Palacios Hidalgo²

Dr. C. Alfredo González Tamayo³

¹Universidad *Agostinho Neto*, Luanda, Angola

²Centro de Estudios de Técnicas de Dirección, Universidad de la Habana, Cuba

³Centro de Investigaciones de Gestión, Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio
Ambiente, Camagüey, Cuba

*Autor para correspondencia: mbonifacio.puati@reduc.edu.cu

RESUMEN

Se fundamenta la necesidad de evaluar la gestión del proceso de formación del profesional en universidades locales, con criterio de orientación hacia el desarrollo local. La universidad local es la institución formadora de profesionales que constituyen

capital humano de las entidades de un territorio a través de sus programas de grado y posgrado; también tiene la capacidad de generar análisis y soluciones a problemas del desarrollo local, implicando a su claustro y estudiantes. La investigación documental incluyó patrones de evaluación de la calidad de la European Foundation for Quality Management y de varios países latinoamericanos. Se detectó la adopción de patrones internacionales de evaluación en detrimento de particularidades locales; limitada visión en sistema de la formación y la respuesta sistémica a las necesidades de formación continua de los profesionales, entre otros aspectos. El uso del criterio de orientación hacia el desarrollo local, aplicado de forma transversal en la valoración de las dimensiones de evaluación del proceso (pertinencia, funcionamiento del proceso y uso de los recursos organizacionales), permite juicios de valor para elevar la pertinencia y para el desarrollo futuro de las instituciones.

Palabras clave: proceso de formación del profesional, universidad local, evaluación de la gestión de la formación, desarrollo local.

ABSTRACT

Arguments are provided on the need to evaluate professional education in local universities toward implementation of local development strategies. Local universities are professional training institutions which create human capital for local entities through undergraduate and post-graduate programs. They also create capacities to generate analysis and solutions to local development problems in concert with faculty and students. Documentary review included the quality evaluation standards of the European Foundation for Quality Management, and from several countries in Latin America. The adoption of international evaluation standards detected in the study was

found to interfere with local specifics, having a limited system vision in terms of training and systemic response to continuous professional training, among others. The transversal application of local development oriented criteria to assess the dimensions of process evaluation (pertinence, process operation, and utilization of organizational resources) created insight on increased pertinence and future institutional development.

Key words: professional education, local university, evaluation of training management, local development.

Recibido: 23/03/2019

Aceptado: 09/05/2019

INTRODUCCIÓN

En el comunicado final de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior: La nueva dinámica de la educación superior y la investigación para el cambio social y el desarrollo, celebrada en la Sede de la UNESCO, París, en julio de 2009 se afirma que la educación superior debe no solo proporcionar competencias sólidas para el mundo de hoy y de mañana, sino contribuir además a la formación de ciudadanos dotados de principios éticos, comprometidos con la construcción de la paz, la defensa de los derechos humanos y los valores de la democracia. Lo anterior es válido para todo tipo de universidades desde las que forman profesionales con una visión de empleo internacional, hasta las pequeñas universidades de alcance territorial.

Desde mediados del pasado siglo, en la bibliografía especializada se encuentra referencia al modelo de Universidad Local, denominando así a aquellas cuya misión e impacto se recibe fundamentalmente en el territorio geográfico donde se encuentran, siendo su característica básica que los egresados (en lo fundamental), se orientan al mercado de trabajo de la localidad o territorio al que pertenecen. Este modelo ha sido reconocido por algunos autores bajo la denominación de universidades locales (Boisier, 2005), o como universidades de la periferia (Ordorika, 2005). Ambos autores señalan como factor desencadenante para la existencia de estas instituciones al proceso de globalización, que complementa la intención de los Estados con respecto al incremento de oportunidades de formación.

Las universidades locales se multiplican en los países en vías de desarrollo producto del esfuerzo de los gobiernos progresistas al crear universidades públicas que faciliten el desarrollo de la nación o de una región en particular. América Latina, Asia y África son los continentes donde más se encuentran.

En el año 2003 el gobierno cubano adopta un grupo de programas de corte social, entre los cuales se encuentra el de la Universalización de la Educación Superior, con el objetivo de ampliar la oportunidad de estudios superiores a sectores de la juventud que no habían tenido acceso por las vías tradicionales. Así surgen los Centros Universitarios Municipales como sedes a ese nivel de las universidades ya constituidas en todas las provincias del país. Este programa llevó la Universidad al municipio acercando a los gobiernos locales este gestor del desarrollo.

En el contexto africano, particularmente en Angola, al terminar el conflicto armado que había asolado esa nación por más de 27 años, el gobierno decide acelerar el proceso

de formación de profesionales universitarios, por lo que fueron creadas un número de universidades públicas enmarcadas en regiones académicas. El Ministerio de Educación Superior de Angola definió para estas universidades la misión de formar profesionales de acuerdo a las necesidades de desarrollo de cada región, así como contribuir a mejorar la calidad de vida de su entorno.

El papel de las universidades locales es fundamental para apoyar el desarrollo del entorno territorial, por lo que deben reafirmar su pertenencia y su pertinencia. La pertenencia, entendida como su integración a una comunidad local, es clave para afianzar la identidad de la universidad en un mundo abierto y competitivo y es fundamental para obtener apoyo económico de la comunidad y del gobierno nacional, que siente como suya una universidad capaz de poner de relieve su territorio a nivel nacional e internacional. La pertinencia, entendida como la adecuación entre el quehacer universitario y las necesidades de corto y largo plazo de la localidad en la cual está insertado y a la cual pertenece socialmente. En correspondencia con ello es que la orientación de la formación de profesionales hacia los sectores que caracterizan y dinamizan el desarrollo del territorio (localidad) resulta imprescindible a la hora de evaluar su pertinencia (Boisier, 2005).

En la declaración final de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior para el siglo XXI (UNESCO, 1998), se reconoce la necesidad de efectuar evaluaciones tanto internas como externas; considerándolas inherentes al funcionamiento institucional, así como la necesidad de establecer sistemas, estructuras o mecanismos transparentes específicamente adecuados a ese fin. Por otra parte, en la gestión de las universidades públicas se debe considerar la imprescindible evaluación; ya que supervisar e informar

sobre el desempeño de las actuaciones de las instituciones públicas es una de las formas en las que los gobiernos se presentan responsables ante sus ciudadanos (Guinart, 2003).

En la actualidad la evaluación de la gestión del proceso de formación del profesional se realiza por patrones internacionales dictados por organismos especializados con el objetivo de elevar su calidad y pertinencia. También se aplican patrones de evaluación nacionales que dictan las naciones (como es el caso Cuba, México, Colombia, Perú, Brasil y otras), que toman como referencias las variables e indicadores de patrones internacionales. En el caso de Angola no se cuenta con una legislación propia al respecto, ni existe experiencia de evaluación de la pertinencia del proceso de formación en las universidades públicas.

Un estudio realizado por los autores durante los años 2014-2015 en una muestra de tres universidades públicas de Angola sobre el estado de la gestión del proceso de formación y su evaluación; así como la investigación documental, permitió constatar irregularidades que fundamentan la necesidad de analizar el tema para aportar acciones y estrategias enfocadas en la pertinencia de las universidades locales. Además se devela la existencia de una contradicción científica, que se expresa en la necesidad de evaluar la pertinencia de la gestión del proceso de formación de profesionales y la ausencia de metodologías o patrones que se ajusten a la realidad, necesidades y particularidades de éstas.

El objetivo del presente trabajo es aportar elementos acerca de la necesidad de evaluar la gestión del proceso de formación del profesional universitario en universidades locales, con criterio de orientación hacia el desarrollo local.

DESARROLLO

La gestión del proceso de formación de profesionales universitarios (PFPU)

La referencia a la administración de las organizaciones públicas antecede en siglos al empleo del término en la administración de empresas privadas popularizado por la teoría clásica de la administración. No obstante en la evolución de la ciencia administrativa se utilizan los términos administración, dirección y gestión con límites difusos. Los autores comparten el criterio de que “el mayor uso de alguno de estos términos sobre otros corresponde más a modas, que a diferencias conceptuales, de allí su prevalencia en determinados momentos históricos” (Spinelli, 2017, p 579).

En el ámbito universitario, el término dirección universitaria se asocia fundamentalmente a un nivel organizativo dado, representado por un equipo de personas cuya responsabilidad es la toma de decisiones de acuerdo a la autoridad definida para ese nivel dentro de una organización de educación superior. El término de administración se relaciona con la toma de decisiones, respecto al aseguramiento y uso de los recursos necesarios para el desarrollo de la misión de la universidad. El término de gestión universitaria se asocia a la toma de decisiones con respecto a procesos, así como al propio proceso que hace posible el cumplimiento de la misión.

Para la universidad el principal recurso es el conocimiento, a la vez que su resultado final. El uso y producción del conocimiento transita por el aprendizaje, por lo que la gestión tiene elementos científicos y racionales, que conviven con componentes propios de lo humano y lo relacional, que tributan a lo emocional, lo intuitivo y lo espontáneo. Los autores consideran que el término de gestión universitaria es el que

más se adecua a la conducción de los procesos que ocurren en las instituciones universitarias, por lo que asumen que la gestión universitaria es el proceso de toma de decisiones como eslabón coordinador entre las aspiraciones de futuro de la universidad y los resultados que se van obteniendo (éstos últimos avalan su pertinencia).

Está generalmente aceptado que las organizaciones nacen y se desarrollan en un contexto y bajo condiciones particulares del entorno, de allí que la razón de ser o misión de la organización constituye el objetivo supremo de su gestión, por lo que pertinencia y cumplimiento de la misión están dialécticamente ligados en la gestión universitaria.

A lo largo de su historia, la universidad ha pasado por distintas etapas en su desarrollo y ha ido evolucionando atendiendo a los cambios que se van produciendo en el contexto a nivel social, político y económico. Sin embargo, la institución ha mantenido siempre los principios fundamentales que componen sus pilares básicos y que la hacen perdurar en el tiempo, siendo su misión de origen la de preservar y desarrollar la cultura de la humanidad basándose en la trasmisión y generación de conocimientos.

Desde hace siglos se ha ido conformando una teoría acerca de la naturaleza y misión de la universidad. Fue el cardenal Newman el primero en hablar al respecto. Ortega y Gasset, en 1930, en España, publicó un trabajo donde amplió la misión de la universidad hacia un enfoque de influencia transformadora sobre la sociedad.

Entre las misiones que son otorgadas a la institución universitaria de nuestros tiempos se encuentran las siguientes: preservar, desarrollar y promover, a través de sus procesos sustantivos y en estrecho vínculo con la sociedad, la cultura de la humanidad (Hourrutinier, 2007); el desarrollo de la innovación, tanto en el campo de la docencia

como en la investigación; el desarrollo de competencias entre el alumnado (Martínez y Viader, 2008); la generación de conocimiento y la preparación de los egresados para retos futuros (Bayen, 1978; Escotet, 2005); y por último las que han sido consideradas como más relevantes hoy día: mejora de la empleabilidad y la contribución a la regeneración económica y el progreso de las sociedades (Bayen, 1978; Barnett, 20015; Gaete, 2015). Otros autores como, apuntan que la educación superior no debe someterse a las demandas del mercado y sí contribuir a una definición de la soberanía y a la formación del ser, de la identidad, de la historia y del porvenir, en una permanente definición de utopías pedagógicas y sociales (Inciarte, 2009)

Los autores comparten el criterio de que el objetivo final de la gestión universitaria se orienta al cumplimiento de la misión de la universidad de preservar y extender la cultura, a la vez que contribuir al desarrollo de las sociedades que las albergan; ante lo cual se reafirma la función social de la universidad (Mayor, 2000), así como se consolida su rasgo distintivo: el proceso de formación de profesionales universitarios.

El término de proceso de formación de profesionales se emplea para caracterizar el proceso sustantivo desarrollado en las universidades con el objetivo de preparar integralmente al estudiante en un ámbito de la ciencia o de la profesión y abarca, tanto los estudios de pregrado (o grado), como los de posgrado (Hourrutinier, 2007).

La universidad tiene la obligación de formar al futuro profesional para vivir en sociedad, para ser un hombre útil socialmente, comprometido con su realidad y apto para actuar sobre ella, transformarla, hacerla más humana. El universitario debe estar preparado para poner sus conocimientos al servicio de la sociedad y en beneficio de ella, así

como interpretar los códigos de desarrollo de la humanidad para ser aplicados en su contexto nacional o local.

El concebir la gestión asociada fundamentalmente a la conducción de procesos específicos o a la identificación y coordinación de recursos, procesos y métodos de trabajo para conseguir la misión de la organización, nos lleva directamente a aceptar la naturaleza del proceso de formación de profesionales como clave y crítico, o sea un proceso principal que fluye a lo largo de la organización y agrega valor para los individuos o grupos interesados, influyendo de manera significativa en los objetivos estratégicos que son críticos para el éxito (Hoyle y Thompson, 2005).

La gestión de la formación del profesional comprende los procesos de planeamiento, organización, conducción y evaluación de todo un conjunto de actividades, decisiones y acciones con la intención de encontrar soluciones a la problemática de formar un profesional competente, con sentido de pertenencia, que se manifieste en su contribución al desarrollo en su dimensión económica y social. Las actividades que lo componen son: el ingreso, actividad docente educativa, la titulación y el egreso.

En el planeamiento, organización, conducción y evaluación de las actividades anteriormente señaladas es necesario tener en cuenta las entradas y salidas del proceso, el uso de los recursos organizacionales, así como la interrelación con el resto de los procesos universitarios y con los actores (internos y externos); para el logro de un profesional pertinente, con sentido de pertenencia, que se manifieste en su contribución al desarrollo en sus dimensiones económica, social y de cuidado al medio ambiente.

La gestión del proceso de formación del profesional universitario asume retos y particularidades de acuerdo al modelo de universidad, a la situación en que se desarrolla la actividad académica y a las exigencias específicas del entorno de trabajo al que son destinados sus graduados. Por esta razón se hace necesaria una mirada sobre el modelo de universidad local.

La Universidad Local como modelo de centro de docencia superior

Está generalmente aceptado el origen medieval de la universidad, a principio del siglo XIII en Europa. En la primera mitad del siglo XX en el sector público crecen y se transforman las instituciones de educación superior.

La universidad pública está marcada por la intención de los gobiernos de contar con una institución que genere el desarrollo, mediante la formación de profesionales capaces de promover el crecimiento económico del sector productivo, a la vez que se caractericen por un comportamiento ético, inclusivo y de respeto al medio ambiente, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad que las alberga. El surgimiento de la universidad pública se acompaña de un crecimiento hacia el interior de los países; en la mayoría de los casos como campus universitario, como instituciones de pocos perfiles de graduados según las características del territorio al que sirve (Buchbinder, 2005).

En la segunda mitad del siglo XX comienzan a aparecer modelos de universidades influenciados por las demandas económicas, donde la educación superior se convierte en un producto que compite en el mercado y por el incremento de instituciones universitarias privadas. Como consecuencia de esto, la universidad pasa a adquirir formas de modelos empresariales. Aparecen modelos de universidad emprendedora,

universidades inteligentes (Barro, 2013), Universidades como organizaciones con capacidad de aprender (Barnett, 2015), caracterizadas por su flexibilidad para el cambio y su adaptación al contexto en el que se encuentran.

El modelo de universidad, cuya misión está ligada al desarrollo de un territorio en particular, ha sido reconocido bajo la denominación de universidades locales (Boisier, 2005) o como universidades de la periferia (Ordorika, 2005). El siglo xx estuvo signado por los efectos de la globalización, caracterizándose por un nivel de desarrollo desigual en las regiones geográficas, lo que nos lleva a aceptar que las universidades situadas en regiones de menor desarrollo social y económico presentan diferencias de oportunidades, en comparación con las que se sitúan en regiones de alto nivel de desarrollo.

En consecuencia, para las universidades locales ubicadas en lugares de menor desarrollo económico, alejadas de los centros de decisiones nacionales en ciudades o territorios de pocos recursos, merma la posibilidad de aprovechar oportunidades para el crecimiento económico y el mejoramiento de la vida de sus ciudadanos (Simba, 2017).

Habitualmente las universidades mantienen relaciones nacionales e internacionales con otras comunidades académicas o investigativas, proceso que se facilita hoy por el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones. La universidad local no está exenta de éstas, pero sus relaciones son fundamentalmente con instituciones que comparten territorio, mercado de trabajo, ambiente social común que usualmente se corresponde con una ciudad, una región o un conjunto de municipios poco distantes entre sí, conectados por medios de transporte y redes productivas.

Los autores comparten el criterio de que la gestión universitaria que se desarrolla en las universidades locales se debe entender como la coordinación de todo el sistema de relaciones horizontales (autoridades, entidades, filiales y actores sociales de los municipios) y verticales (políticas y programas del gobierno central, estructuras de dirección de la universidad a la que pertenecen si son un campus universitario) que con responsabilidad, compromiso, sentido de participación, colaboración y cooperación hacen posible la extensión y el desarrollo de los procesos sustantivos universitarios en las localidades, garantizando el aseguramiento de los recursos financieros, humanos, materiales y de tiempo vinculados con los mismos, caracterizada por su pertinencia y racionalidad (Herrera, 2003).

La gestión del proceso de formación de profesionales en universidades locales, al igual que en la de otros modelos, debe asegurar una dotación de profesionales pertinentes, con alto sentido de pertenencia. Particularmente en ellas, se entiende que los profesionales deben ser competentes, en primer orden para la dinámica de desarrollo a corto y largo plazo del territorio (localidad) a la que tributa, comprometidos con el mejoramiento de la calidad de vida, capaces de generar y transmitir avances tecnológicos en el ámbito de la ciencia de que son graduados.

La evaluación de la gestión del proceso de formación del profesional en las universidades locales

El concepto de evaluación sobre la gestión universitaria en general y particularmente de la gestión del proceso de formación del profesional se ha tratado ampliamente en la bibliografía. Aparece no solo en la obra de especialistas que ofrecen sus consideraciones (Coraggio y Torres, 1997; Vela, 2000; Díaz Canel, 2010; Llerena,

2015; Noda, 2016; Valle, 2015); sino también en las publicaciones de resultados de proyectos y redes de investigaciones nacionales e internacionales (por ejemplo: Bedoya y Chávez, 2010; Parra y otros, 2010); así como en documentos normativos de la educación superior de organizaciones pertenecientes a la Organización de Naciones Unidas y de instituciones nacionales dedicadas a la evaluación de la calidad en la educación superior; por ejemplo: Junta de Acreditación Nacional de Cuba, Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado de Chile, Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria de Uruguay, entre otras.

La evaluación en la educación superior habitualmente comprende la evaluación de los resultados de cada proceso y de los procesos mismos de acuerdo a indicadores y parámetros de calidad. Para el caso de universidades públicas la necesidad e importancia de la evaluación se refuerza si tenemos en cuenta que la acción gubernamental, como se encuentra planteada actualmente a nivel mundial, exige a sus instituciones fortalecer el desarrollo de mecanismos que permitan medir sus planes, programas y proyectos. Sus mecanismos de evaluación de la gestión constituyen un elemento importante en la gerencia pública moderna (Caballero, García y otros, 2015).

La evaluación es la medición sistemática y continua en el tiempo, de los resultados obtenidos por las instituciones públicas y la comparación de dichos resultados con aquellos deseados o planeados, con miras a mejorar los estándares de desempeño de la institución.

Otro elemento que argumenta la necesidad de evaluar la gestión de los procesos universitarios es que las críticas al estado de la educación y el reclamo de rendición de

Comentado [E1]: Faltan autores. Buscar

cuentas, han hecho de la evaluación y la certificación elementos centrales de las políticas públicas en materia educativa en todo el mundo.

La diversificación y diseminación de los planteamientos de evaluación académica e institucional responde tanto a una dinámica impulsada desde organismos internacionales (UNESCO, Banco Mundial entre otros), como a la adopción del discurso y la práctica de la evaluación y la rendición de cuentas por parte de los estados nacionales y los administradores educativos a nivel local (Coraggio y Torres, 1997; Díaz Barriga, 1998). La declaración final de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior para el siglo XXI (UNESCO, 1998) reafirma la importancia de la evaluación institucional externa e interna para el reforzamiento de la gestión, con el objetivo de pasar de la visión para ese siglo a la acción para conseguirla, con la precisión de que los administradores de la enseñanza superior deben ser receptivos, competentes y capaces de evaluar regularmente la eficacia de los procedimientos y reglas administrativas.

Un principio de la evaluación debe ser ajustarse a la realidad del objeto de investigación. Al estudiar el fenómeno de la evaluación en el contexto latinoamericano, da la impresión que todos aspiran a que las universidades sean idénticas al modelo de la universidad de investigación de Estados Unidos, cuando en verdad tal patrón está fuera del alcance de la gran mayoría de las instituciones, que se dedican, no a la investigación científica ni a la docencia de alto nivel, sino a la perfectamente legítima y necesaria pero poco glamorosa tarea de producir profesionales (Tyler y Bernasconi, 2017).

El patrón de medida de la evaluación, entonces, debe ser aquello que la institución es razonablemente capaz de lograr y es necesario, dada su misión específica y su realidad situacional. La evaluación no es un fin en sí misma, sino que sus resultados deben tener una utilización real y ser el medio fundamental para hacer más expedita, eficiente y eficaz la toma de decisiones orientada al cumplimiento de la misión institucional.

A criterio de los autores la evaluación de la gestión del proceso de formación de profesionales consiste en el proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca del funcionamiento de este y de su pertinencia; o sea de sus actividades claves, la calidad y características de los insumos (entradas) y los resultados (salidas), el uso de los recursos organizacionales, así como la valoración sobre los resultados prácticos de la interacción con los demás procesos (fundamentalmente los sustantivos: investigación y extensión universitaria) y con los actores claves internos y externos. La particularidad de la evaluación del proceso de formación en universidades locales es consecuencia de que su pertinencia depende de la contribución al desarrollo local.

En la mayoría de los patrones o modelos estudiados se evalúan los resultados de los programas de formación de pre y posgrado y muy poco la gestión del proceso que lleva a ese resultado. A pesar de que se aprecia la influencia del modelo de gestión de la calidad total (generalizada internacionalmente por la EFQM¹ desde 2003) o al menos en los documentos normativos se refiere dicha relación; no se tienen en cuenta indicadores que relacionen el proceso de formación con la visión prospectiva de la institución (contenida en su plan de desarrollo estratégico a largo plazo) y en pocas

ocasiones se orienta la búsqueda de resultados concretos de la interacción de la formación con otros procesos de la institución. Regularmente los criterios e indicadores de evaluación están referidos a exigencias internacionales para que sea competitiva la universidad, se identifican directamente con cada proceso y muy poca o casi nula es la evaluación de las demandas de solución a problemas de la localidad en que se enclavan.

La investigación documental, donde fueron revisados los Patrones de Evaluación de la Calidad de la EFQM y de varios países latinoamericanos como: México, Ecuador, Argentina, Brasil, Colombia, Chile y Cuba; permitió resumir las siguientes ideas generalizadoras en cuanto a la naturaleza, fines y características actuales de la evaluación del proceso de formación del profesional:

1. Adopción de patrones internacionales de evaluación en detrimento de las particularidades nacionales o de alguna región en particular. No se trata de adoptar mecánicamente los estándares de otras latitudes, sino de sentar los nuestros, sin desconocer lo internacionalmente establecido (Díaz-Canel, 2010).
2. Uso de la evaluación para el logro de patrones de comparación o de obtención de créditos que permitan la movilidad e intercambio de estudiantes, profesores y programas de formación a nivel mundial o de alguna región en particular con el fin de reconocer la formación recibida en distintas instituciones.
3. La práctica de la evaluación de la gestión del PFPU se enfoca fundamentalmente a los programas de formación de grado o posgrado que posee la institución y no al proceso en sí mismo, limitando su mejora en términos

de funcionamiento interno, de respuesta a las demandas de fuerza calificada y de interrelación con el resto de los procesos universitarios.

4. En la mayoría de los patrones o metodologías de evaluación, se aprecia que se analizan por separado la formación en los niveles de grado y el de posgrado, limitando la visión en sistema de la formación y la respuesta sistémica a las necesidades de formación continua de los profesionales. Por otro lado no se logra la retroalimentación necesaria de ambos niveles de formación para su sistemática actualización según los avances de la ciencia y la tecnología.²
5. Con respecto a los criterios e indicadores de evaluación, en ocasiones son pocos flexibles o iguales para todas las instituciones de educación superior, por lo que se convierten en inalcanzables en instituciones con menor nivel de desarrollo pero que son útiles y necesarias en localidades o sectores en particular.
6. En el formato de los patrones o guías de evaluación prevalecen las variables, criterios e indicadores orientados a los resultados, con poca presencia de los asociados a las actividades y funcionamiento de los procesos. Lo anterior limita la capacidad de toma de decisiones sobre la mejora de un proceso en particular.
7. El criterio de pertinencia del proceso es poco comprensible al ser conceptualizado en términos muy generales, o porque se deja abierto a la interpretación del evaluador, o porque se asocia solamente a los resultados de los programas de formación.

8. La autoevaluación se incluye en la mayoría de los procesos de evaluación, inclusive como requisito para recibir evaluación externa para la acreditación de programas e instituciones (como en el caso de lo normado en Cuba).

Es criterio de los autores que la evaluación de la gestión del PFPU en universidades locales se debe desarrollar en tres dimensiones, pero sobre todo introduciendo el criterio de orientación al desarrollo local como elemento transversal a éstas.

La primera dimensión, la salida del proceso de formación (pertinencia), debe estar encaminada en primer lugar a verificar el grado en que éste contribuye al cumplimiento de la misión de la universidad local y de sus objetivos para un período determinado; en segundo lugar a la evolución de los indicadores de salida en el tiempo (para verificar su tendencia hacia la mejora, así como la sostenibilidad de los resultados). La segunda dimensión: el funcionamiento del proceso, el análisis de las actividades que lo conforman (ingreso, actividad docente educativa, titulación y egreso), sus resultados particulares; alineamiento de los programas de pre y posgrado; análisis de indicadores que reflejen la interrelación con otros procesos universitarios (al menos con la investigación y extensión universitaria). La tercera dimensión: se trata del uso de los recursos organizacionales para la gestión del PFPU y la alineación de éstos con el proceso de formación (actitud estratégica de los directivos, claustro, estructura organizativa y mecanismos de coordinación con los actores internos y externos).

La orientación hacia el desarrollo local como criterio de evaluación

Los fenómenos estudiados desde las ciencias sociales, particularmente acerca de la administración, son multifactoriales por naturaleza y se manifiestan en varias dimensiones, por lo que es necesario estudiarlos desde diferentes puntos de vista o

ángulos de análisis; al menos resulta estimable explicitar el punto de vista que predomina en el análisis de sus dimensiones y variables. Ese punto de vista habitualmente se denomina: criterio de evaluación.

La contribución al desarrollo local desde el proceso de formación de profesionales tendrá impactos y consecuencias futuras expresados en cambios para la localidad y para la propia universidad local; por lo que los directivos universitarios necesitan una actitud estratégica, proactiva. Para contribuir a esa actitud los resultados de la evaluación se deben expresar como fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, de tal forma que la evaluación realizada constituya la antesala de un proceso de planeación estratégica que contribuya al perfeccionamiento del ciclo directivo y de la capacidad de cambio de ambas instituciones: la universidad y la localidad.

Se impone para los evaluadores realizar un resumen de las características socioeconómicas de la localidad. Al menos con respecto a: los sectores y servicios sociales más representativos, los principales problemas que representan barreras para el desarrollo, principales debilidades del sistema de educación general y en particular de la enseñanza técnico profesional, problemas comunitarios presentes en el orden de discriminación, equidad social y cuidado del medio ambiente, fuentes de financiamiento para el desarrollo presentes y futuras, caracterización de los actores locales y sus necesidades. Esta información se convierte en referencia contra la que se enjuiciará la situación que presenta la gestión del proceso de formación del profesional y sus resultados; así se conformará el juicio sobre el grado de orientación hacia el desarrollo local.

El criterio de orientación al desarrollo local se manifiesta en las valoraciones del estado de las dimensiones con respecto a un grupo de indicadores. Se expresan a continuación:

En términos de salida del proceso de formación, su pertinencia: Por ciento de graduados de pre y posgrado con respecto a los principales sectores económicos productivos y de servicios sociales de la localidad; calidad de los graduados expresada por su competencia profesional y comportamiento ético, innovaciones y resultados de la ciencia aportados por ellos; cantidad de graduados de pre y posgrado con respecto a las necesidades expresadas en la política de desarrollo del territorio (o lineamientos de desarrollo prospectivo de la localidad, o del plan estratégico de desarrollo); implicación en procesos de mejora de la red de pequeñas y medianas empresas (PyMES) y del mercado local; implicación en procesos de innovación de productos y servicios para la exportación; proyectos internacionales o fuentes de financiamiento gestionados por la universidad orientados al desarrollo local; participación de la universidad en proyectos de desarrollo local; transparencia y responsabilidad en la administración y uso de las finanzas públicas (presupuesto universitario).

En términos de funcionamiento del proceso: estructura de la oferta académica y del ingreso de pre y posgrado con respecto a las necesidades o políticas de desarrollo del territorio; tendencia de la matrícula en respuesta a las principales demandas dentro del total de alumnos; existencia de mecanismos de gestión de la matrícula, presencia de prácticas orientadas a elevar las oportunidades de ingreso; ofrecimiento para la formación de emprendedores; proposición para promover y formar en el cuidado al medio ambiente; armonización de la oferta de pre y posgrado; flexibilidad del proceso

de formación y sus programas, en particular, para adecuarse a las demandas del mercado laboral y la sociedad; disponibilidad de recursos y su estructura con respecto a las necesidades del proceso de formación para responder a las demandas; acciones de informatización e internacionalización destinadas a elevar la calidad de la formación; proyectos de investigación y comunitarios desarrollados por estudiantes y profesores; y posibilidades de empleo que abre la titulación recibida.

En términos de uso de los recursos organizacionales: la valoración en este aspecto debe comenzar por el recurso organizacional más importante desde el punto de vista estratégico: los directivos universitarios. Para ello se recomienda valorar el grado de reconocimiento de la necesidad del cambio estratégico en la universidad sobre la base de la correspondencia entre pensamiento y actitud estratégica de sus directivos y el grado de conocimiento e implicación de éstos en las políticas públicas de desarrollo de la localidad; existencia de un proyecto de desarrollo universitario o plan estratégico a mediano y largo plazo, conocer en qué medida se corresponden con las necesidades de formación demandadas por la localidad; convenios y/o redes universitarias orientadas a las demandas para el desarrollo; estructura del claustro con respecto a las especialidades necesitadas para el proceso de formación; mecanismos de coordinación con el resto de los actores locales del desarrollo; mecanismos de coordinación con la enseñanza precedente y su eficacia; órganos colectivos de gestión del proceso, y la periodicidad en que se evalúa la formación con criterio de orientación hacia el desarrollo local.

CONCLUSIONES

La evolución de la universidad bajo la acción de las características de la sociedad que la alberga y sus necesidades de desarrollo, ha condicionado un modelo organizacional: la universidad local. Este patrón de centro docente está presente fundamentalmente en las universidades públicas de los países cuyos gobiernos tienen la política de ampliar oportunidades en los estudios de educación superior, así como acercar la formación a la demanda de profesionales para el desarrollo de la nación o de una región en particular.

La evaluación del proceso de formación del profesional universitario es necesario por las siguientes razones: constituye una norma de desarrollo institucional en el siglo XXI, señalada por la UNESCO; a nivel mundial, el fortalecimiento y desarrollo de mecanismos que permitan medir sus planes, programas y proyectos es una exigencia a las instituciones públicas; las críticas al estado de la educación y el reclamo de rendición de cuentas han hecho de la evaluación y la certificación elementos centrales de las políticas públicas en materia educativa en todo el mundo;

Para la evaluación de la gestión del proceso de formación del profesional en universidades locales, se fundamenta el uso del criterio de orientación hacia el desarrollo local; el que aplicado de forma transversal en la valoración de las dimensiones de evaluación del proceso (pertinencia, funcionamiento del proceso y uso de los recursos organizacionales), permite juicios de valor para elevar su pertinencia y para el desarrollo futuro de esas instituciones.

REFERENCIAS

- Barnett R. (2015). Claves para entender la universidad: en una era de supercomplejidad. Girona: Maçanet de la Selva.
- Barro, S. (2013). *Universidad–especulación*. España: Ed. Netbiblo.
- Bayen M. (1978). *Historia de las universidades*. Colección QUÉ SÉ. OIKOS-TAU.
- Bedoya, J. y Chávez, H. (2010). Evaluación de la pertinencia de la formación de pregrado en el programa de ingeniería industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira y su articulación con el medio laboral. Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira
- Boisier S. (2005). ¿Hay espacio para el desarrollo local en la globalización? Revista de la CEPAL. 86, 47-62.
- Buchbinder P. (2005). *La Universidad: breve introducción a su evolución histórica*. Argentina. Ediciones UNLVIRTUAL. Recuperado el 25 de abril de 2019, de <http://www.unlvirtual.edu.ar/wpcontent/recursos/>
- Caballero, L. y García, G. (2015). *Guía para la construcción y análisis de Indicadores de Gestión*. Colombia: Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Coraggio, J. y Torres, R. (1997). *La educación según el Banco Mundial: un análisis de sus propuestas y métodos*. Buenos Aires: Centro de Estudios Multidisciplinarios / Miño y Dávila Editores.
- Díaz Barriga A. (1998). *Organismos internacionales y política educativa. Educación, democracia y desarrollo en el fin de siglo*. México: Siglo XXI.

Díaz Canel, M. (2010). *La Universidad por un mundo mejor. Conferencia inaugural de Universidad 2010*. La Habana, Cuba: Ed. del Palacio de Convenciones.

Escotet, M. (2005). Formas contemporáneas de gobierno y administración universitaria: visión histórica y prospectiva. *Perfiles educativos*, 27(107), 134-148.

Gaete R. (2015). La responsabilidad social universitaria desde la perspectiva de las partes interesadas: un estudio de casos. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*. 15(1), 1-29

Guinart J. (2003). *Indicadores de gestión para las entidades públicas*. Ponencia presentada en el VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá.

Herrera, J. (2003). *Un modelo del proceso docente-educativo en las unidades docentes para el desarrollo de la práctica investigativo laboral*. Disertación doctoral en Ciencias Pedagógicas no publicada, Centro de Estudios de Ciencias de la Educación Superior, Universidad Pinar del Río, Cuba.

Hourrutinier, P. (2007). El problema de la calidad, el acceso y la pertinencia. *Revista Pedagogía Universitaria*, XII (4), 92-133.

Hoyle, D. y Thompson, J. (2005). *Del aseguramiento a la gestión de la calidad. El enfoque basado en procesos*. Madrid: Ediciones AENOR.

Inciarte, A. y Canquiz, L. (2009). Una concepción de formación profesional integral. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 10(2), 38-61.

Llerena, O. (2015). El proceso de formación profesional desde un punto de vista complejo, histórico-cultural. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*. 15(3) 1-23.

Martínez, M. y Viader, M. (2008). Reflexiones sobre aprendizaje y docencia en el actual contexto universitario. *Revista de Educación*, número especial extraordinario, 213-234.

Mayor F. (2000). *Un mundo nuevo España*: Galaxia Gutenberg y Ed. UNESCO.

Noda, M. (2016). *El papel de la evaluación y acreditación de programas e instituciones en el contexto de la innovación universitaria*. Curso preevento Universidad 2016. La Habana: MES.

Ordorika, I. (2005). Educación superior y globalización: las universidades públicas frente a una nueva hegemonía. *Andamios*, 3(5), 31-47. Recuperado el 9 de abril de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632006000200003&lng=es&tlng=es.

Parra, L. y otros. (2010) *Hacia un modelo para evaluar la pertinencia social en la oferta académica de la universidad Francisco de Paula Santander*. Recuperado de http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-341895_archivo_pdf.pdf

Simba, B et al. (2017). La singularidad de las universidades locales. Pertinencia de su proceso de formación. *Revista Técnica Administrativa* 17(3) <http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=170302>

Spinelli, H. (2017). Gestión: prácticas, mitos e ideología. *Revista Salud Colectiva*, 13 (4), 577-597.

Tyler, A. y Bernasconi, J. (2017). La acreditación institucional de la calidad en los institutos Superiores Técnicos y Tecnológicos del Ecuador desde la perspectiva de un Instituto Acreditado. *Revista Formación Universitaria*, 10(6), 59-66.

UNESCO. (1998). Declaración final de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior para el siglo XXI: Visión y acción. Recuperado el 9 de abril de 2014, de <http://www.unesco.org>.

Valle, M. (2015). Modelo universitario basado en indicadores por dimensiones relevantes. *Revista Iberoamericana de Educación*, 36(1), 70-81.

Vela, J. (2000). Educación Superior: Inversión para el futuro. *Revista Cubana de Educación Superior*. XX(1). 171-183.

Notas

¹Es una organización sin ánimo de lucro creada en 1988 por empresas europeas, con el objetivo de desarrollar un modelo de excelencia. (N. del E.).

²En el caso de lo normado por la JAN en Cuba se establece como una variable a evaluar a los centros universitarios la coherencia e interrelación de los programas de pre y posgrado que se ofertan por las unidades académicas, así como la retroalimentación de los resultados de las investigaciones.