

# EFFECTOS DE LA IMPLANTACIÓN DE LA CULTURA DE LA EVALUACIÓN EN LA GESTIÓN UNIVERSITARIA A TRAVÉS DEL LIDERAZGO, EN EL DOMINIO DE LA INGENIERÍA DE SISTEMAS

*Dra. Gloria Valdivia Camacho  
Mg. Rosa Zavaleta Cabrera*

## RESUMEN

La presente investigación se centra en averiguar si la aplicación de un Programa de Implantación de la Cultura de la Evaluación, mejora la gestión del liderazgo que se ejerce en la Facultad de Ciencias de la Ingeniería (PAÍS) de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón.

El instrumento que se utilizó fue una Encuesta de Opinión, basada en el modelo de W.E. Deming, sobre la gestión como práctica del liderazgo, que permite averiguar a través de las ocho Dimensiones del modelo, la gestión que se ejerce en la Facultad (PAÍS). Esta evaluación fue hecha tanto al inicio como al término del Programa.

La población estuvo conformada por 137 sujetos pertenecientes a los seis estratos considerados en la Facultad. La muestra correspondiente estuvo conformada por 77 sujetos.

Se formularon una hipótesis general y ocho sub-hipótesis, las cuales fueron analizadas y discutidas en los capítulos anteriores. La información recogida se sistematizó y procesó, y las hipótesis fueron confirmadas o no de acuerdo a los resultados de la aplicación del Test para la Diferencia de dos Proporciones.

A continuación se exponen los hallazgos principales, las limitaciones del estudio, las conclusiones y por último las recomendaciones para futuras investigaciones.

## 1.- Hallazgos principales

La presente investigación muestra los siguientes hallazgos:

1.1.- La aplicación de un Programa de Implantación de la Cultura de la Evaluación, influye positivamente en la gestión que se ejerce en la Facultad (PAÍS). Sin embargo, este incremento no es significativo, desde el punto de vista estadístico en ninguna de las Dimensiones, observándose sólo mejoras en algunos estratos.

1.2. En opinión de los miembros de la Facultad (PAÍS), las actividades del Programa propuesto permiten mejorar la Dimensión Carismática de la gestión en la Facultad, obteniéndose resultados ligeramente mayores después del Programa, en todos los estratos.

1.3. El Programa influye positivamente en la Dimensión Emocional lográndose una mejor opinión de todos los miembros de la Facultad (PAÍS), especialmente del Personal Administrativo-Técnico.

1.4. En cuanto a la Dimensión Anticipatoria, se tuvo un mayor incremento después del Programa, en la opinión de todos los miembros, especialmente de las Alumnas, quienes aumentaron del nivel "Regular" al nivel "Bueno", lo que representa uno de los logros del Programa.

1.5. En opinión de los miembros de la Facultad (PAÍS), en cuanto a la Dimensión Profesional se obtuvo resultados ligeramente mayores después del Programa, sobre todo en Docentes y Alumnas.

---

1.6.- La Dimensión Participatoria fue una de las Dimensiones que tuvo mayor incremento en opinión de los miembros de la Facultad (PAÍS), especialmente de las Egresadas, así también como en Docentes y Alumnas; pasando del nivel “Regular” al nivel “Bueno”.

1.7.- La Dimensión Cultural fue la Dimensión que presentó el mayor incremento en opinión de los miembros de la Facultad (PAÍS). Es destacable, la opinión de las Alumnas que pasaron del nivel “Regular” al “Bueno”.

1.8.- La Dimensión Formativa se mantuvo estable, con un mínimo incremento después del Programa; destacándose el mayor incremento en la opinión de las Egresadas.

1.9.- La Dimensión Administrativa fue la que presentó los menores incrementos, manteniéndose estable con sólo un ligero incremento en opinión de todos los miembros de la Facultad (PAÍS) después del Programa.

## **2.- Limitaciones de la investigación**

Las principales limitaciones que se han encontrado en la realización de la presente investigación, se explican a continuación:

### **2.1 Tiempo de duración del Programa de Implantación**

Una de las principales limitaciones en este estudio fue el poco tiempo de duración del Programa, dieciséis meses. La literatura sobre el tema indica que los periodos para una Implantación de esta naturaleza deben tener mayor duración; ya que se necesita tiempo para modificar ciertas conductas, romper paradigmas y tratar de cambiar ideas preconcebidas. Sobre todo, en cuanto a evaluación, muchas veces confundida con la idea de “control” y sólo considerada con un carácter de penalidad.

### **2.2 Ejecución**

Durante el Programa de Implantación que se llevó a cabo a través de los Círculos de Calidad establecidos, con los miembros de la Facultad (PAÍS): Autoridades, Docentes, Alumnas, Egresadas y Personal Administrativo-Técnico, se encontró algunos inconvenientes, como por ejemplo, la mayoría de docentes de la especialidad de Ingeniería de Sistemas son contratados por horas, sin disponibilidad horaria y sin posibilidad de conciliar horas comunes para las reuniones de los Círculos.

En el caso de las Alumnas, se tuvo dificultad en conseguir su participación, habiendo tenido que implementar algunas estrategias, para que la información les llegue oportunamente y puedan participar. Lo mismo ocurrió con las Egresadas.

### **2.3 Referencias**

No se ha encontrado trabajos de investigación en torno a la evaluación de la gestión en Programas de Ingeniería de Sistemas en la literatura revisada.

### **2.4 Selección de la muestra**

En caso de las Alumnas, se seleccionó las del VIII, IX y X Ciclos, tanto para el Pre-Test, como al año siguiente para el Post-Test.

### **2.5 Administración de Tests**

De acuerdo a Stanley y Campbell el Pre-Test sensibiliza a los participantes para el Post-Test. Al ser este diseño de Pre y Post-Tests, ya trae consigo esta limitación.

### **2.6 Nivel de logro en el Pre-Test**

Los puntajes del Pre-Test fueron relativamente altos, especialmente en el estrato de Altas Autoridades y

Autoridades de la Facultad, por lo que el incremento en el Post-Test tiende a no ser muy alto.

### 3. Conclusiones

La medición de la gestión del liderazgo a través del modelo propuesto, con ocho Dimensiones, especificadas en 16 Criterios de Calidad y sus respectivos Descriptores (casi 50), dan una información relevante sobre la calidad de gestión que se ejerce sobre los procesos que se ejecutan en la Facultad de Ciencias de la Ingeniería (PAÍS).

Los resultados obtenidos al aplicar la Encuesta de Opinión a todos los estratos de la muestra, antes y después del Programa de Implantación de la Cultura de la Evaluación, permiten afirmar que un Programa como el que se aplicó, mejora la gestión ejercida en la Facultad (PAÍS).

Un aspecto que es importante destacar, es lo valioso de la opinión común favorable sobre la misión, visión y valores, contenidos en la Dimensión Cultural, que tienen todos los miembros de la Facultad (PAÍS), que es un aspecto congruente con el espíritu de la Universidad (UNIFÉ).

Otro aspecto muy positivo, es la opinión de todos los miembros de la Facultad (PAÍS), que han sentido que su participación se ha incrementado, que han podido opinar y debatir asuntos y problemas de su Programa, especialmente las Egresadas y también los Docentes y Alumnas.

Es igualmente destacable, la mejor opinión de las Alumnas, desde el punto de vista de la Dimensión Anticipatoria, que se refiera a la capacidad de fijar metas.

Las Egresadas se han visto atendidas, ya que han participado en numerosos cursillos y sobre todo han valorado los Talleres de Titulación lo cual se refleja en el incremento de la Dimensión Formativa.

En opinión de los encuestados, no se ha conseguido mayores incrementos en la evaluación de la gestión, marcada por estas ocho Dimensiones, se debe a varios factores: sobre todo, la corta duración del Programa de Implantación, y factores de tipo personal de formación cultural y profesional que impidieron obtener mayores resultados. Sin embargo, se considera esta etapa de Implantación de la Cultura de la Evaluación como un paso valioso que facilitará, en su momento, la Autoevaluación y posterior Acreditación.

Pero, lo más destacable de este Programa es que se ha conseguido la participación de la mayoría de personas, se ha mejorado la comunicación al ser la información más fluida y oportuna, se ha logrado modificar y cambiar muchas ideas preconcebidas, sobre todo, de evaluación en general y de cultura de la evaluación en particular. Todo lo cual contribuye a una mejora continua, ya que sólo evaluando es posible, corregir errores y avanzar hacia la consecución de las metas predeterminadas.

Por consiguiente, la gestión de una Unidad, para que sea de calidad, debe ser entendida como un liderazgo compartido; es decir, cada cual debe desempeñar su función con responsabilidad y liderazgo.

### 4. Recomendaciones

A continuación se presentan algunas recomendaciones que pueden ser de utilidad para estudios posteriores de evaluación de la gestión que se ejerce en una Unidad Académica.

#### 4.1 Recomendaciones para estudios posteriores

–Realizar la misma investigación en otros Programas de Ingeniería para evaluar la Calidad de la Gestión de la Educación, que se ejerce en dicha Unidad Académica, como una forma de contribuir al mejoramiento continuo de la calidad educativa.

---

–Realizar la misma investigación en otros Programas Académicos, como un modo de evaluarse permanentemente e ir corrigiendo o mejorando los aspectos más débiles. Así como para determinar la validez del instrumento en otras áreas de formación profesional.

#### 4.2 Recomendaciones sobre la aplicación del Programa de Implantación de la Cultura de Evaluación

–Para esta etapa de Implantación de Cultura de la Evaluación se recomienda un tiempo de duración mayor a lo utilizado en la presente investigación.

–Para la aplicación del Programa, inicialmente hay que preparar y capacitar a un grupo de docentes (Círculos de Calidad), los cuales a su vez harán efecto multiplicador con los demás miembros de la Unidad.

–El equipo coordinador que se constituya para conducir el Programa de Implantación de la Cultura de la Evaluación debe tener formación en evaluación y ser el soporte del trabajo de los Círculos de Calidad.

–Mantener el equipo cohesionado y evitar la deserción y falta de motivación en los participantes.

#### Bibliografía

- Álvarez, M. (2001). *El Liderazgo de la Calidad Total*. Madrid: Editorial Escuela Española S.A.
- Álvarez, M. (1999). *Dirección de centros docentes: gestión por proyectos*. Madrid: Editorial Escuela Española S.A.
- Álvarez, M.; López, J. (1999). *La evaluación del profesora y de los equipos docentes*. Madrid: Síntesis.
- Ayarza, H. (1995). *La evaluación del cambio y el mejoramiento de la calidad de la docencia*, en *Revista Interamericana de Gestión Universitaria*. N° 9, Octubre, p. 55-64, Quebec, Canadá.
- Blanchard, B. (1993). *Administración de ingeniería de sistemas*. México: Megabyte: Grupo Noriega.
- Blanchard, K.; O'Connor, M. (1997). *Dirección por Valores*. Barcelona: Gestión 2000.
- Bustamante, G. y otros (1995). *Evaluación escolar ¿resultados o procesos? investigación, reflexión y análisis crítico*. Santa Fe: Magisterio.
- Cantú, H. (2001). *Desarrollo de una cultura de calidad*. México: Mc Graw Hill.
- Centro Interamericano de Desarrollo. (1994). *Política y gestión universitaria*: Santiago de Chile: CINDA.
- Comisión Coordinadora Interuniversitaria. (1996). *Diseño y ejecución de un sistema de evaluación aplicable a las instituciones integrantes del Consorcio Interuniversitario de Lima-Perú*. Lima: Proyecto-Primer Informe. Documento de Trabajo.
- Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES) (1994). *Comité de ingeniería y tecnología: Marco de referencia para la evaluación*. México: Universidad Autónoma de México.
- Cook, T. (1986). *Método cualitativos y cuantitativos en la investigación evaluativa*. Madrid: Morata.
- Cortadellas, J. (1997). *Cuestionario de Autoevaluación de la EFQM, adaptado por la Universidad Politécnica de Cataluña para equipos directivos de universidades*. España: Gabinete de organización y control. Universidad Politécnica de Cataluña.
- Cruz, V. (1995). *Evaluación y acreditación de programas de postgrado: Guía de autoevaluación*. (2ª ed.). Madrid: Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado.
- De Miguel, M. (1993): *La evaluación de las instituciones universitaria*. IV Jornadas de Didáctica Universitaria. España: Instituto de Ciencias de la Educación.

Documentos Columbus sobre gestión universitaria. La evaluación académica. 1 y 2. París: Hebe Vessurj.

Espinoza, O. y otros (1994). Manual de autoevaluación para instituciones de educación superior: Pautas y procedimientos. Santiago: CINDA/PROMESUP-OEA.

Evans, J. y Lindsay (1995). Administración y control de la calidad. México: Editorial Iberoamericana.

Gento, S. (2000). Pedagogical dimensions of school head's leadership. Madrid: UNED.

Kehoe, D. (1995). Process of quality improvement in the university. Published by The C.O.R.E. Canadá: Group, York University, North York, Ontario.

Kells, H. (1995). Creating a culture of evaluation and self-regulation in higher education organizations, en Total Quality Managment. 6. (5 y 6), Gran Bretaña: Oxford.

Kells, H. (1996). Higher education evaluation systems for Latin America: an analysis of recent experiences and the formulation of a generalized model, en Higher Education Poliry. 9 (3). (pp. 239-253). Gran Bretaña.

Kells, H. (1997). Procesos de Autoevaluación. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

L'Ecuyer, J. (1996). La evaluación y la acreditación: medios para mejorar y garantizar la calidad académica. Santiago de Chile: Universidad de Santiago de Chile y Organización Universitaria Interamericana.

Lambert, J. y T.W., B. (1995, Julio). Proceedings the Seventh International Conference on Assessing Quality, in Higher Education': Compilation. Finlandia: Tempere.

Letelier, M. (1993). Resistencia al cambio en instituciones de educación superior. Un análisis crítico. Santiago de Chile. Innovación en la Educación Universitaria en América Latina. Modelos y casos, CINDA,

López, M. (1999). A la calidad por la evaluación: Madrid: Editorial Escuela Española S.A.

Martínez, E. y Letelier, M. (1997). Evaluación y acreditación universitaria: metodologías y experiencias. Santiago de Chile: Editorial Nueva Sociedad.

Municio, P. (1999). Evaluación de la calidad. Madrid: Universidad de Madrid.

Ontario Council on Graduate Studies (1993). OOGS by-laws, and procedures governing appraisals". Toronto: Council of Ontario Universities.

Orozco, L. (1994). Acreditación institucional y calidad de la educación superior en Colombia. Santa Fe de Bogotá: Universidad de los Andes.

Senlle, A. (2000). Calidad y liderazgo. Barcelona: Editorial Gestión 2000.

Strebel, P. (1996, Mayo - Junio): "Why Do Employees Resist Change?", en Haroard Business Review, pp 86-92.

Stufflebeam, D. (1989). Evaluación sistemática. Barcelona: Editorial Paidós.

Tünnermann, C. (1996). "La educación superior en el umbral del siglo XXI. Veracruz: Colección UDUAL.

Villorroel, C. (1999). Visión de la Educación en el Siglo XXI. Disponible en Internet:

[http://www.coneau.edu.ar/act\\_inter/semint\\_iesalc03/venezuela-villarroel.htm](http://www.coneau.edu.ar/act_inter/semint_iesalc03/venezuela-villarroel.htm). Tomado el 20 de marzo del 2002.

Yarzabal, L. (1995). Situación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. En: La UNESCO frente al cambio de la educación superior en América Latina y el Caribe. Caracas: CREJALC/UNESCO.

Zairi, M. (1993). Administración de la calidad total para ingenieros. México: Editorial Panorama.

MATRIZ INICIAL (MUESTRA PILOTO)

PROCEDIMIENTO DE CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL LIDERAZGO

PROGRAMA DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

---