

# LA MEDICIÓN DEL TRABAJO UNIVERSITARIO A TRAVÉS DE INDICADORES DE DESEMPEÑO

*Measurement of college work through performance indicators*





Por Dra. Olga Hernández-Limón, secretaria general de la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Correspondencia: [olimon@uat.edu.mx](mailto:olimon@uat.edu.mx)

**D**iversos fenómenos han afectado la educación superior en el mundo en la última década: la expansión de la demanda para atender a sectores más amplios de la población, presiones fiscales y escasez de recursos públicos, exigencia social de una mayor rendición de cuentas y creciente influencia de los mecanismos de mercado. A la par de ello, se ha verificado también un creciente interés en la medición de la calidad de las instituciones de educación superior, como lo demuestra la larga lista de estudios publicados en fechas recientes, preocupados por aumentar la eficiencia y eficacia de las universidades en el desempeño de sus funciones esenciales.

Desde fines de los años setenta, la adopción y difusión de las prácticas de aseguramiento de la calidad se convirtió en un asunto estratégico de la vida de las universidades. De hecho, en la actualidad, el establecimiento de un conjunto de indicadores de desempeño dirigidos a monitorear el pulso de las universidades forma parte integral de una metodología de gestión de la educación superior en todo el mundo (Kells, 1993).

La principal ventaja que se atribuye al uso de indicadores de desempeño es que estos sirven como referencia para comparar la calidad o el rendimiento de una institución de educación superior frente a sus pares (nacionales o internacionales) a través del tiempo, además de servir como instrumento de comparación de logros frente a





## La medición del desempeño institucional ha permitido que la UAT obtenga logros académicos

objetivos y metas deseados y retos formulados en los planes de desarrollo institucional.

Un indicador de desempeño es un valor numérico o medida resumen referente a un atributo institucional relevante. Estos indicadores sirven para dar seguimiento a los esfuerzos institucionales en favor de la mejora continua de la calidad de la educación y a los resultados que arroja la gestión institucional. Los indicadores de desempeño necesitan un punto de referencia —por ejemplo, un objetivo, una meta, un comparativo, una evaluación— para dar cuenta de los avances y son, por lo tanto, de carácter relativo (Cuenin, 1986).

Existen diversos tipos de indicadores utilizados para medir el desempeño de las instituciones de educación superior. Para los fines de este documento, resulta relevante aludir a la clasificación que divide a los indicadores de desempeño en dos categorías: indicadores internos e indicadores externos.

La primera categoría incluye atributos que buscan reflejar el desempeño de trabajadoras y trabajadores administrativos, de las y los docentes, de los laboratorios y servicios bibliotecarios y de las características y calidad de la infraestructura física y tecnológica universitaria. Por su parte, los indicadores externos reflejan el desempeño institucional frente a sus pares o frente al mercado: por ejemplo, el grado de colocación de sus graduados en el mercado laboral, el nivel de aceptación de sus productos de investigación e innovación, incluidas sus publicaciones, entre otros.

Una clasificación más desagregada de las principales categorías de indicadores utilizados en los sistemas de educación superior, es la siguiente:

- **Docentes:** que aluden al grado de profesionalización y estímulos al desempeño y esfuerzos de actualización de los docentes.
- **Alumnos:** que se refieren a variables como el ingreso, el egreso, la reprobación, la deserción, la titulación y la asignación de becas.

Reconocimientos de la institución: el número y características de los alumnos egresados y su desempeño en el mercado laboral, entre otros.

- **Programas educativos:** modelo educativo, oferta, reconocimientos de calidad, acreditaciones y certificaciones.
- **Investigación:** publicaciones, patentes y apoyos externos para investigar.
- **Internacionalización:** movilidad de profesores y alumnos.
- **Vinculación:** proyectos y redes de colaboración con empresas y otras universidades.
- **Infraestructura estratégica y equipamiento:** laboratorios, talleres, bibliotecas, centros de cómputo e idiomas.
- **Procesos internos:** sistema integral de información y procesos administrativos, de planeación, seguimiento y evaluación.

Contribución de la universidad al desarrollo local y regional, que se refieren al impacto del quehacer esencial de las universidades en ámbitos estratégicos del desarrollo local y regional.

La evolución de los indicadores de desempeño del conjunto de las universidades se utiliza a menudo como medida del grado de éxito (o fracaso) de las políticas educativas del nivel superior y del grado de articulación entre

los avances institucionales y las agendas e intereses de la política pública en la materia. No puede ni debe olvidarse que el propósito esencial que debe mover a las universidades es la formación de jóvenes con valores, con competencias, habilidades y conocimientos que les permitan desempeñarse con éxito en nuestra sociedad.

En la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT) reconocemos la importancia de mejorar de manera continua nuestros indicadores de desempeño para dar cumplimiento a la tarea esencial que nos compete como institución educativa. Una evidencia de este compromiso es el esfuerzo que la UAT realiza cotidianamente para cumplir con las exigencias que implica nuestra pertenencia al Consorcio de Universidades Mexicanas (Cumex), que agrupa a las veinte mejores universidades del país.

Los indicadores de desempeño de la UAT demuestran que en los últimos años se han verificado transformaciones muy positivas:

- Un incremento muy significativo de la matrícula universitaria en programas reconocidos por su buena calidad. En el 2004, solo 8 por ciento de la matrícula universitaria se encontraba inscrita en los programas con esas características, mientras que en la actualidad asciende a 94 por ciento.
- Un aumento relevante en el número de profesores de tiempo completo con posgrado, de 662 en 2004 a 886 en el 2010.
- Un crecimiento de 8 en 2004 a 62 en el 2010 en el número de programas educativos (PE) de licenciatura con evaluaciones externas favorables por pares académicos de los Comités Interinstitucionales de Evaluación de la Educación Superior (Ciees) o acreditaciones otorgadas por los organismos acreditadores reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (Copaes).
- Un crecimiento de 1 en 2004 a 17 en el 2010 en el número de programas de posgrado que son reconocidos por el padrón nacional de la



El propósito esencial que debe mover a las universidades es la formación de jóvenes con valores, con competencias, habilidades y conocimientos que les permitan desempeñarse con éxito en nuestra sociedad.

Secretaría de Educación Pública y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (SEP-Conacyt) de posgrados de calidad.

La medición del desempeño institucional ha permitido avanzar en la UAT en la rendición de cuentas de cada una de sus escuelas, unidades académicas y facultades, permitiendo que se puedan comparar resultados y compartir experiencias para la mejora del desempeño académico y del logro de las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional. Así pues, en la educación superior y la investigación, los resultados pesan y miden, y luego hablan en voz alta. A través de ellos, la Universidad Autónoma de Tamaulipas refrenda su creciente solvencia académica.¶



Los indicadores de desempeño sirven como referencia para comparar la calidad o el rendimiento de una institución de educación superior frente a sus pares a través del tiempo.

#### REFERENCIAS

- Cuenin, S. (1986). International Study of the Development of Performance Indicators in Higher Education. IIMHE Project Special Topic Workshop. Documento OECD.
- Kells, H. R. (1992). Performance Indicators for Higher Education: A Critical Review with Policy Recommendations. PHREE Background Paper Series, No. PHREE/92/56. World Bank.