

El Proyecto ULA somos Todos.

Más allá de la coyuntura electoral.

### **Beatriz López de Villarroel\***

El pasado 16 de junio, el claustro universitario eligió las máximas Autoridades que regirán los destinos de nuestra casa de estudios, en el período 2004-2008. Estoy segura de que las nuevas autoridades están llenas de motivación, expectativas y proyectos sobre todo lo que desean hacer en su período de gestión. Creo que los anteriores equipos rectorales tuvieron nobles propósitos en la conducción de nuestra Universidad; de lo contrario no seríamos la Universidad que somos.

Las autoridades electas se apoyarán en las diversas fortalezas que ha desarrollado la ULA en su transcurrir histórico, de casi dos siglos. Elegimos a cuatro autoridades que se postularon como candidatos independientes. Pero ya escogidos, esperamos que renuncien a sus intereses individuales, y de grupos, para cohesionarse como el **Equipo de dirección** que se consagrará a la misión universitaria.

Nuestra organización de esencia autónoma, es de tipo piramidal, grande, compleja y heterogénea. Resaltar esta característica no significa estar satisfecha con la misma, no. Me identifico con la necesidad de adecuar las estructuras de la organización a proyectos multi y transdisciplinarios; así como por la necesidad de una nueva ley de universidades que propicie en las organizaciones académicas la innovación y el uso de los adelantos de las teorías de organización. La realidad impone la necesidad de cambiar la estructura y la forma de gobierno que tenemos. Sin embargo, mientras esto acontece, debemos actuar. No es muy fácil, pero tampoco imposible, mantener desde la cúspide de la organización el contacto con los miembros de la comunidad universitaria -profesores, investigadores, estudiantes, empleados y obreros –fieles artesanos de la realidad institucional. Considerando las grandes fortalezas que tenemos en las tecnologías de información y comunicación, es factible mantener el flujo de comunicación/información oportuna, veraz y confiable en doble trayecto: desde el máximo nivel de gobierno hasta la cátedra, centro e instituto y desde estos hacia la dirección superior. Por tal razón, una vez que el equipo designado asuma la dirección universitaria, aguardaremos las efectivas estrategias institucionales de coordinación, participación, comunicación y discusión con los otros miembros de la gerencia universitaria. Estos son, el nivel medio y operativo donde se asienta día tras día el quehacer universitario. Sólo así será posible abonar juntos el terreno donde se sembrarán las semillas cuyos frutos recogeremos a mediano y largo plazos. Y si dichas semillas se seleccionan llenas de amor por la institución, la región de Los Andes y el país, seguro que consolidarán las fortalezas que tenemos, atacarán causas de debilidades, y proseguirán las **acciones de permanente mejora institucional**.

He hecho referencia a acciones de permanente mejora institucional, como expresión fidedigna de las semillas, de los granitos de arena, del lanzamiento de estrellas al mar; pero los miembros de la comunidad universitaria debemos participar, conocer y tener claridad del **horizonte institucional** hacia el cual se dirigirán los esfuerzos. Para que, desde nuestra ubicación, condición y labor, sumemos fe, energía, talento, creatividad, proactividad, compromiso, dedicación, disciplina y constancia con los mismos. Este acto de conciencia individual se enriquecerá al convertirse en asunto de equipos, grupos, del colectivo, que lo arraigará en la cultura de la institución.

Sustentándome en la organización académica que tenemos depósito fe y expectativas de la mejora institucional en la relación democrática, axiológica y justa entre profesores y alumnos; pares académicos, jefes de cátedras, departamentos, directores de escuelas o equivalentes; coordinadores de centros e institutos de investigación; decanos, y directores de dependencias centrales. Por cuanto las mejoras institucionales las hacemos realidad nosotros, los sujetos que tenemos arraigo, sentido de pertenencia, identificación con la misión institucional. Esto es en relación directa con nuestros grados de evolución, espiritualidad y satisfacción. Y he aquí la piedra filosofal: **el grado de satisfacción**. Los equipos de dirección encontrarán obstáculos, en cualquier nivel de la organización que se encuentren - consejo universitario, aula de clase, laboratorio, dependencia- si no se preocupan, a lo interno de la institución, por indagar, conocer el grado de satisfacción de los estudiantes, los profesores, investigadores, empleados y obreros. Y en el contexto externo, si no palpan, monitorean, y consideran en la **política institucional** la percepción, valoración, que tiene la ciudad y el estado Mérida, la región de Los Andes y el país sobre nuestra casa de estudios.

Lograr el necesario grado de satisfacción en los miembros de la comunidad universitaria se convierte en una condición indispensable para implantar junto con los líderes las acciones de mejora que ya no pueden dilatarse. Es propicio el clima de alegría y esperanzas que nos embarga para darle más espacio a la reflexión y al diálogo académico en todas las instancias de nuestra organización. El reto es grande: cohesionarnos como equipo institucional; luego de haber discutido, confrontado, reflexionado, acordado y asumido, con el consenso necesario, las acciones de mejora con las cuales estaremos comprometidos. Y sobre las cuales se debería rendir cuentas al claustro universitario, a la sociedad merideña, a la región de Los Andes y al país, con la periodicidad que amerite.

De la reflexión crítica de cada una de las diferentes cátedras, centros e institutos de investigación emanarán propuestas sólidas hacia los departamentos, escuelas y equivalentes sobre asuntos sustanciales, pero sobre todo proponiendo respuestas a las interrogantes: ¿Para qué, cómo, cuando, quiénes y con qué? Asuntos sustanciales, como por ejemplo: interrelacionar las funciones de docencia, investigación y extensión; fusionar las actividades de investigación y postgrado; aumentar la oferta académica de postgrado; incrementar el número de postgrados acreditados; acrecentar la productividad científica de nuestros investigadores; fortalecer los vínculos de los diferentes programas académicos, líneas y proyectos de investigación con el sector productivo; implantar una política de realización del doctorado desde el inicio de la carrera académica de nuestros docentes; desarrollar programas permanentes de actualización docente; diseñar y ejecutar planes de incorporación del personal académico jubilado; establecer planes de captación de la generación de relevo; consolidar la función de extensión; desarrollar programas de educación continua; lograr la participación de los egresados, el sector empresarial e industrial, y pares académicos externos en el proceso permanente de revisión y actualización curricular; sustituir los currículos y planes de estudio con predominio de conocimientos por diseños estructurados con base en competencias genéricas, específicas y valores, para formar ciudadanos y profesionales éticos e idóneos; desplazar el paradigma tradicional de enseñanza centrado en el profesor por el nuevo, sustentado en el estudiante y el aprendizaje; utilizar las nuevas tecnologías de información y comunicación como herramientas de aprendizaje; fortalecer las nuevas carreras de pregrado; lograr mayor equilibrio entre la formación teórica y práctica, con énfasis en pasantías profesionales, trabajos de campo, formulación de proyectos, etc; darle cabida en los nuevos currículos a

las actividades de detección de necesidades y propuestas de soluciones alternativas a los múltiples problemas que afrontan nuestras comunidades; implantar procesos de seguimiento de cohortes para conocer semestral o anualmente los logros parciales, adoptar los correctivos a que haya lugar, y prever resultados más satisfactorios en calidad y cantidad; desarrollar procesos de auto evaluación; formular proyectos de mejoramiento de programas académicos a presentar ante instancias internas y externas de financiamiento; registrar las diferentes actividades de extensión que desarrollen nuestras cátedras, departamentos, escuelas, centros e institutos mediante sistemas automatizados; instaurar estrategias de seguimiento de egresados; etc.

Observamos que la lista de asuntos académicos es extensa y compleja, y que seguramente sus fortalezas y debilidades son muy diversas en la heterogeneidad del contexto institucional. Al respecto habría que seleccionar, y jerarquizar las acciones tendientes a la mejora de nuestra institución en el mediano y largo plazos. De igual modo, resaltamos que las mismas demandan **la voluntad política y el compromiso** de la gran mayoría de los universitarios, bien en su papel de investigador, docente, estudiante, empleado u obrero. Por ello es conveniente destacar que aguardaremos las directrices del **equipo de dirección** del nivel estratégico, para asumir que el proyecto de mejoramiento de la institución continuará, que el mismo no se circunscribe a un período de gestión rectoral; dado que un equipo rectoral es transitorio, pero sus aciertos o errores repercuten en toda la vida de la institución; y lo más permanente en la organización son las visiones, los ideales, los sueños, los retos del futuro y los compromisos que asumamos hoy, nosotros, la comunidad universitaria, por eso el Proyecto ULA somos todos.

Beatriz López de Villarroel \*

Magíster en Planificación y Evaluación de Instituciones de Educación Superior.