

LOS PROCESOS DE AUTOEVALUACION - AUTORREGULACION EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA: la experiencia de la Sede del Atlántico

Elizabeth Castillo Araya

RESUMEN

El desarrollo de nuevas estrategias evaluativas en la educación superior, ha privilegiado la autoevaluación-autoregulación como una práctica moderna, eficiente, e innovadora en la evaluación universitaria. En este campo la Universidad de Costa Rica ha acumulado alguna experiencia en procesos de este tipo. Recientemente la Vicerrectoría de Docencia en coordinación con el programa CRE-COLUMBUS, auspició el proyecto de Autoevaluación de cuatro Unidades Académicas: La Escuela de Química, La Facultad de Farmacia, La Escuela de Antropología y Sociología y la Sede del Atlántico. De esta última presentamos una visión general del proceso realizado.

ABSTRACT

Self-evaluation and self-regulation are efficient and innovating strategies used in the evaluation of higher education. The University of Costa Rica has used such practices. The office of Academic Affairs, together with the CRE-COLUMBUS program, has recently sponsored a self-evaluation project for the school of chemistry, the college of Pharmacy, the school of Anthropology and Sociology and the Atlantic region's branch. The present study provides a general picture of process undertaken.

I Introducción

La búsqueda de la excelencia académica que ha caracterizado a la Universidad de Costa Rica, unida a los retos presentes y a la necesidad de mejorar continuamente los procesos evaluativos, han motivado a cuatro unidades académicas: La Escuela de Química, La Facultad de Farmacia, La Escuela de Antropología y Sociología y la Sede del Atlántico, a participar en un proyecto de Autoevaluación - Autorregulación coordinado por el Centro de Evaluación Académica y con el apoyo del programa CRE- COLUMBUS.

Ha sido una experiencia muy enriquecedora para la Universidad como un todo y para cada Unidad en particular. Es la primera en esta modalidad y de ahí la importancia de divulgar los resultados, para motivar a otras unidades académicas a integrarse a estos procesos de autoevaluación.

Esta propuesta recoge los aspectos más significativos del proceso en la Sede del Atlántico y los presenta a la opinión universitaria para su conocimiento.

II Propósitos

El propósito de estos procesos es que sea la misma comunidad universitaria, la que evalúe sus alcances y limitaciones y asuma la responsabilidad de realizar los cambios que demanda el proceso de autorregulación, en un marco que privilegia la toma de decisiones. (Ayarza, H. 1995. pág. 9).

La autoevaluación pretende el mejoramiento permanente de la calidad de los resultados y servicios que la institución ofrece.

Se propone incentivar la participación amplia y activa de todo el personal

académico, administrativo y estudiantil, así como formar una cultura autoevaluativa, que propicie la permanente valoración de lo actuado.

Los propósitos de la autoevaluación están orientados a:

- a- Realizar un diagnóstico institucional, que permita conocer las fortalezas y debilidades determinando la línea base o situación actual de los diferentes factores de la institución y lo que le hace ser diferente de las demás.
- b- Fundamentar el proceso de toma de decisiones con información relevante y oportuna.
- c- Desarrollar los planes de mejoramiento de la institución a partir de los resultados de la autoevaluación.
- d- Rendir cuentas a fin de sustentar su credibilidad ante la sociedad a la que sirve.
- e- Promover una cultura de evaluación que facilite los procesos de acreditación de la institución a nivel nacional o regional. (CSUCA. Documentos. 1998. N-6 pág. 7)

III La autoevaluación

“La autoevaluación es un proceso de evaluación donde los esfuerzos se centran en que los componentes asumen el protagonismo de ser ellos mismos sujeto, además de ser objeto de la evaluación”. (Martín, R. 1994 pág. 8).

Para asumir el protagonismo debe fomentarse, un clima de confianza y de autocrítica como espacio de trabajo, acompañado de un proceso de autoformación, según la dinámica de la autoevaluación. Se requiere de una clarificación previa de los principios que orientan la

autoevaluación, como la confidencialidad de los datos que se obtienen en el proceso, la posibilidad de poner en práctica lo que favorece a la institución y la negociación, entendida como el intercambio de ideas en el consenso.

La autoevaluación es una herramienta de transformación, donde cada miembro de la Universidad y cada equipo académico, reflexiona y analiza su práctica, para modificar los procesos como parte de su diario quehacer. A nivel institucional significa una revisión crítica, integral y sistemática de las actividades y resultados, con el fin de prever y reorientar los procesos. (CSUCA. Documentos. 1998 N- 7, pág.6).

Así, la innovación y el mejoramiento institucional es más fácil de lograr, si se da en el marco de grupos humanos, en un ambiente propicio para la reflexión de experiencias y opiniones. Por ello, la "Autoevaluación institucional es un proceso de valoración crítica del quehacer de la institución educativa, realizado en y desde la propia institución" (Martín, R. 1994. pág. 12).

Todo proceso de Autoevaluación demanda de los participantes un análisis autocrítico del funcionamiento y trabajo diario, clarificación de las bases que sustentan el desarrollo institucional, y la detección de los principales problemas. Esto es, una plena identificación con la institución, su desarrollo y dinámica.

IV Condiciones para la organización del proceso

Como resultado de una dinámica colectiva, la autoevaluación necesita establecer un plan de trabajo y la formación de un equipo que asuma la coordinación del mismo.

Permite la focalización de problemas para prever los cambios que requiere el proceso. También es necesario considerar que se deben aprovechar las cualidades de todos y cada uno de los participantes en las diversas gestiones técnicas, personales o sociales del proceso.

Así la identificación de áreas por evaluar, es primordial y contribuye a que la transformación sea posible.

Necesariamente, la autoevaluación debe llevar:

- Compromiso auténtico en la búsqueda conjunta de la calidad, esto es la identificación de todos y cada uno de los participantes en la focalización y respuesta de los problemas.
- Valoración crítica del quehacer institucional al señalar las deficiencias y los vicios que están presentes en el trabajo cotidiano.
- Toma de decisiones para el mejoramiento de la institución o la Unidad Académica, desde el aporte de todos, lo que permite mejorar algunos procesos a lo interno y externo.
- Autorregulación a partir de los resultados del proceso, como una respuesta rápida, concreta y viable.

Todo proceso de autoevaluación debe enmarcarse en criterios, previamente seleccionados para ese fin. En este caso, la Sede del Atlántico eligió los siguientes:

Relevancia: Dimensión que tiene como criterio general para que se educa, incluyendo **pertinencia impacto y adecuación.**

Pertinencia: Capacidad de responder a las necesidades socio políticas, culturales y económicas a las cuales se responde de manera práctica. Se entiende como la

correspondencia entre la misión, los fines y los principios perseguidos, y los requerimientos de la sociedad y el medio ambiente.

Impacto: Modo de influencia interna y externa que se posee. A lo interno se refiere a los procesos de cambio o influencias observables que realiza la institución sobre los estudiantes y a la interacción resultante de estos procesos con los demás miembros de la comunidad. A lo externo se refiere a los efectos inmediatos y mediatos que se producen en los destinatarios y la sociedad en general.

Adecuación: Capacidad de adaptarse al cambio que sufre la sociedad y el mundo.

Responsabilidad: Es la capacidad para reconocer, asumir y corregir las consecuencias que se derivan de las acciones en la ejecución del programa.

Eficiencia: Es la capacidad para adecuar y utilizar en forma óptima los recursos disponibles de tipo humano, material, y financiero. Consiste en analizar "como se utilizan los medios en función de la calidad". Se distingue aquí la eficiencia pedagógica y la eficiencia administrativa. Incluye **calidad, disponibilidad, adecuación y procedimientos costo-beneficio**. (Ayarza, H. 1995. pág. 35.).

V La experiencia de la Sede del Atlántico

El proceso de autoevaluación fue una situación nueva para la institución. A pesar de que se tenían experiencias evaluativas anteriores, en ninguna de ellas se había participado abiertamente y en todos los niveles: estudiantes, docentes y administrativos.

El propósito que enmarcó este proceso en la Sede del Atlántico fue "la búsqueda

de la excelencia en el quehacer de la institución". (Autoevaluación. Sede del Atlántico. 1997. N-3 pág. 15).

Objetivos del proceso

Al iniciar su trabajo la comisión de autoevaluación se propuso cuatro objetivos básicos:

1. Analizar las actividades que desarrolla la Sede, mediante un proceso de autoevaluación, y con la participación de todos los sectores involucrados en el trabajo de la Sede.
2. Desarrollar un proceso abierto y participativo en el que sea posible la interrelación de alumnos, docentes y administrativos, mirándose a sí mismos y entre ellos, para conocer su realidad cotidiana.
3. Conocer la percepción de la comunidad acerca de la actividad académica que desarrolla la Sede, para determinar el tipo de intercambio que podría darse entre ambos.
4. Planificar las acciones futuras de la Sede de acuerdo con los resultados de la autoevaluación.

Sus inicios

El proceso se inicia en setiembre de 1995, cuando la Asamblea de la Sede en su Sesión Número 251, aprueba por unanimidad y acuerdo firme integrarse al Proyecto CRE - COLUMBUS, patrocinado por la Vicerrectoría de Docencia.

Es una actividad que se desarrolla con total apoyo de parte de las autoridades de la Sede, Dirección, Consejo Asesor y Asamblea de docentes.

Así mismo es una decisión voluntaria en la que cuenta fundamentalmente el deseo de la institución por evaluar su labor.

Está acompañada por tres unidades académicas de la Sede Rodrigo Facio, quienes también deciden participar en el proyecto. Son: la Facultad de Farmacia, la Escuela de Química, y la Escuela de Antropología y Sociología. Inicialmente el proceso de autoevaluación de las cuatro unidades participantes, se dio en forma paralela.

Posteriormente en marzo de 1996, la Dirección de la Sede reorganiza la comisión de trabajo. Se nombra una comisión mas amplia, con cuatro docentes quienes son asesorados por una funcionaria del Centro de Evaluación Académica.

Es a partir de este momento que el proceso de autoevaluación, toma fuerza y la comunidad de la Sede se integra a él.

En la Sede del Atlántico se pueden distinguir dos etapas concretas

- Una etapa conjunta, en la que las Unidades participantes y el Centro de Evaluación Académica analizan las propuestas de trabajo institucional, y tomar decisiones en conjunto. Esta etapa cubre aproximadamente seis meses.
- Etapa independiente. Se inicia en mayo de 1996, y se da como una sugerencia de los Drs. Ricardo Reich y Jean Donne, quienes visitan la Universidad como parte del proyecto CRE-COLUMBUS, para conocer los avances de la auto-evaluación. Ellos ofrecen un seminario - taller en el que presentan las experiencias de autoevaluación en sus Universidades, así como las recomendaciones del caso, para cada una de la Unidades participantes.

El inicio de la etapa independiente, permite a la Sede volver la mirada hacia lo interno, para contemplar lo actuado, valorar el proceso de participación y reorganizar el trabajo.

Podría reconocerse ésta como una fase de "toma de conciencia" lo que diferencia claramente la autoevaluación como proceso institucional. (Autoevaluación. Sede del Atlántico. 1997. N-3 Pag.12).

Así, la reorientación del proyecto permite a los participantes tomar las siguientes prioridades.

1. Incentivar el compromiso de la Sede, para que la participación en el proceso sea efectiva.
2. Determinar el o los problemas de la Sede, priorizarlos por medio de la socialización de ellos y dar soluciones compartidas.

Organización de los talleres.

La organización del proceso incluyó diversas maneras de recoger la información.

- a. Sesiones de Trabajo: Son las reuniones en que la comisión coordinadora y la asesora del CEA. organizan el trabajo. Incluye establecer agendas, redactar circulares, organizar talleres y sistematizar información.
- b. Talleres focalizados: Corresponden a aquellos espacios en que cada sector se reúne para realizar el análisis de los problemas y proponer posibles soluciones. Para cada taller se ofrece una documentación base, que sustenta el análisis. Por medio de preguntas generadoras se promueve la participación individual y grupal.

- Estos Talleres concluyen con una sesión plenaria para buscar el consenso.
- c. Circulares: Son hojas (boletas) en que se resume la información sobre el trabajo realizado en cada taller, y se incluye un espacio para que el personal y los alumnos sugieran o expresen sus opiniones. Estas circulares cumplen un doble propósito: mantener informado a la comunidad que no asistió al taller y validar la información por parte de los asistentes.
 - d. Buzón abierto: Consiste en una caja, siempre “abierta” para recibir sugerencias, inquietudes y comentarios de los interesados, acerca del proceso. Fundamentalmente sirve para que los funcionarios y estudiantes que no pueden asistir a los talleres, externen sus opiniones al respecto.
 - e. Convivio Académico: Consiste en la dedicación de un día completo donde comparten docentes, administrativos y alumnos su interés, conocimientos y experiencias en el proceso de autoevaluación. Asimismo sirve para validar la información que se tiene en ese momento.
 - f. Focalización de problemas: De la participación en el proceso surgen las preocupaciones y los problemas, tal y como cada uno los percibe. Problemas que afectan el desempeño de la Academia, la Investigación y la Acción Social

Así, la reunión de las inquietudes aportadas por los participantes, constituyen la clave del proceso. El análisis, discusión y valoración de éstas se hace a través de los “Talleres focalizados”, en donde se analizan las propuestas y se señalan las posibles soluciones. Es esta una de las partes más valiosas del proceso, pues de la priorización que realizan los partici-

pantes surgen con claridad los problemas prioritarios, así como las posibles soluciones a corto, mediano y largo plazo.

La focalización de tres problemas básicos en la Sede, permite conocerlos y enfrentarlos con soluciones viables.

Ellos son:

1. Opciones Académicas
2. La Gestión Administrativa
3. La Relación Docente, Investigación, Acción Social y Comunidad.

Se consideró que el problema de las opciones académicas ha sido por muchos años la limitante principal que impide el crecimiento de la institución. Si no hay carreras, no hay estudiantes, por lo que se hizo necesario revisar los conceptos de educación formal y no formal, así como los objetivos y la misión de la Sede. Todo ello en el marco de un análisis respetuoso y claro.

La Gestión administrativa se enfocó como una problemática muy importante en la limitación de la docencia y en el servicio que se ofrece a profesores, estudiantes y comunidad. En el análisis de las problemáticas, un objetivo siempre claro fue proponer soluciones para cambiar lo que no está bien.

La relación docencia, investigación, acción social y comunidad evidenció la ruptura que existe entre los tres pilares universitarios. Una docencia que no hace investigación. La investigación vista como una necesidad del docente y con escasa relación con la docencia. Y la Acción Social separada de ambos, con una visión más ligada con la comunidad, que con la institución.

Dos propósitos que surgen paralelos a este proceso son:

- La necesidad de analizar el concepto de Universidad para la Sede del

Atlántico, lo que implica revisar su misión dentro del contexto de la Universidad como un todo.

- Generar cambios ciertos para la sede. Esto por cuanto la institución ha realizado procesos de evaluación anteriores, los cuales se han quedado en el papel, sin generar soluciones o cambios efectivos.

Consulta comunal

Los procesos de Autoevaluación le dan mucha importancia a la imagen que la institución proyecta al exterior.

En el caso de la Sede del Atlántico, la relación Universidad - Comunidad, ha sido muy estrecha a través de 27 años de existencia de la Sede. Incluso el organigrama de actividades de la Sede, prevé la existencia anual de una consulta comunal, en la que las principales fuerzas de la comunidad conocen lo que la Sede ofrece y se dan sugerencias en campos como carreras, docencia no formal, investigación y acción social.

El criterio comunal es válido por cuanto rescata la buena o mala imagen que la institución proyecta.

En el caso de la Sede del Atlántico, la consulta comunal se realiza el 17 de enero de 1997. Aquí se reunió a representantes de instituciones locales, quienes expresaron sus criterios en torno a aspectos académico-docentes como carreras y programas, proyectos de investigación y acción social, programas no formales de educación, imagen de la Sede, uso de instalaciones deportivas y aspectos relacionados con la relación Universidad - Comunidad.

Los datos que aportó la consulta fueron muy importantes y se usaron como insumo para la realización del Plan de

Acción, o Plan remedial, con que finaliza la primera parte de este proceso.

Discusión de los resultados

Al inicio del proceso, los integrantes manifestaron falta de confianza en el mismo, y se hicieron fuertes cuestionamientos acerca de la utilidad de estas evaluaciones.

Sin embargo hubo una firme decisión por ejecutar las acciones que el proceso evidenciaba para promover cambios reales en la institución.

Al desarrollarse los talleres se evidenciaron actitudes de cambio, por ejemplo el deseo por hacer efectiva la participación mediante la crítica reflexiva del quehacer de la Sede, señalando problemáticas y buscando posibles soluciones.

El proceso se caracterizó por servir como medio formativo, al obtener una motivación positiva en los docentes, alumnos y administrativos para aceptar la reflexión crítica sobre sus prácticas educativas.

Las informaciones provenientes de esa realidad, crearon espacios de diálogo en un ambiente de confianza, donde alumnos opinaban frente a docentes y administrativos y viceversa, sin que hubiese tensión, sino una toma de conciencia de la situación institucional en un contexto de favorecimiento del cambio y la innovación.

Así este proceso ha situado a la institución en condiciones de tomar decisiones, al tener claro cuales son sus problemas, y sus miembros un compromiso con la universidad y la comunidad.

El análisis evidenció que en el quehacer de la docencia es muy claro el enfoque centrado en la enseñanza. También la necesidad e interés de los docentes por

realizar cursos de actualización y por tener espacios de diálogo profesional, que les permita enriquecerse de sus experiencias.

En investigación, el proceso evidenció que se obedece a intereses particulares de los docentes y que no existe relación con la docencia, como debería de ser.

Por ello el análisis del proceso destaca la necesidad de que la investigación alimente la docencia, así como dar mayor divulgación a los resultados de las mismas.

Por otra parte en Acción Social, la función de la Sede es muy amplia, pero los proyectos se organizan sin enlace con la docencia o la investigación. Existen solo en función de la comunidad, como una proyección de la institución.

La gestión administrativa se analizó como parte del quehacer académico, y no como eje universitario. Se presentaron sus debilidades, pero acompañadas de propuestas de cambio, que garantizan buscar la excelencia en el proceso enseñanza- aprendizaje.

Este proceso permitió a la Sede revisar su quehacer diario a la luz de indicadores concretos como: eficiencia, relevancia, pertinencia, impacto, adecuación, pertinencia y responsabilidad.

VI Conclusiones de la autoevaluación en la sede del Atlántico

Una visión integral de los logros del proceso muestra que:

1. La autoevaluación sirvió para hacer un alto institucional, ya que la Sede tenía experiencia en procesos de evaluación externos, pero no en una autoevaluación como la realizada.
2. Fue necesario clarificar conceptos claves como evaluación, autoevaluación, autorregulación opciones académicas, educación formal, educación no formal y otros, para que todos los participantes manejaran los mismos conceptos.
3. La focalización del objeto de estudio se logra al reunir las experiencias evaluativas de años anteriores, tales como las Jornadas de Reflexión 1992 y el Plan estratégico 1994 - 1998, unido a los criterios y análisis producto de los Talleres que permiten clarificar los problemas más álgidos de la Sede.
4. El proceso permite la formación de un grupo base de participantes que incluye docentes, administrativos y estudiantes, lo que favorece el seguimiento de las discusiones, complementado con las participaciones no presenciales realizadas por medio de "los buzones abiertos".
5. Los talleres como método de trabajo constituyen un espacio de discusión, análisis y toma de conciencia del quehacer de la Sede, acerca de las situaciones y causas que afectan su desempeño.
6. La participación orientada de grupos pequeños a grandes plenarios facilitó vencer el temor a la autocrítica y disminuir la resistencia al cambio.
7. La presencia de los distintos sectores en cada una de las sesiones de análisis propició la disciplina de trabajo en equipo.
8. El conocer la forma en que piensan los otros sectores acerca de las funciones que ejerce cada uno, facilita la visión hacia lo interno, dentro de un contexto más amplio, el de la institución como un todo.
9. La participación efectiva y el consenso han sido las herramientas en la defini-

ción de cada problema, sus causas y el señalamiento de soluciones viables.

Conclusiones en relación con los resultados del proceso:

1. Existe en la Sede falta de claridad en torno a su misión y por ende a la identificación con el quehacer universitario.
2. Se determinaron tres problemas prioritarios a saber: opciones académicas, gestión administrativa y relación docencia, investigación acción social y comunidad.
3. Se analizó el concepto de Universidad que tienen los sectores que participaron en el proceso (docentes, administrativos y estudiantes) coincidiendo todos en concebirla como una institución de educación superior, cuyo propósito es mejorar la calidad de vida del costarricense.
4. El concepto de docencia es concebido por los profesores como “el impartir lecciones”, los administrativos destacan las funciones universitarias y unen investigación y acción social con la docencia. Los estudiantes la conciben como transmisión de conocimientos.
5. En cuanto al problema de opciones académicas se discuten éstas, como educación formal (carreras conducentes a un título) y educación no formal, (cursos de capacitación, extensión docente o aprendizaje libre).
6. En relación con la investigación y la acción social, todos los sectores señalan el divorcio entre éstas y la docencia. Se agregan las necesidades de la comunidad y el hecho de que en ambas actividades prevalece el interés personal e individual, sobre el colectivo o institucional.
7. Se concibe la gestión administrativa como el proceso coadyuvante de la labor académica. No obstante se concluye en que no cumple su papel y se señalan sus principales fallas.
8. La capacitación del personal docente - administrativo se señalará como una debilidad de la Sede.
9. También la necesidad de crear espacios para el trabajo en equipo, intercambio de ideas y trabajo colaborativo.
10. La evaluación docente - curso, al terminar cada semestre se señala como una necesidad para la toma de decisiones en la mejora del proceso enseñanza - aprendizaje.
11. Se cita como una deficiencia de la Sede, la falta de un diagnóstico institucional, que permita planificar de mejor manera la tarea por realizar.
12. Una falla significativa en la vida diaria de la Sede la constituye el desconocimiento a lo interno y a lo externo del quehacer institucional. La falta de canales de comunicación crea una barrera en torno a la operatividad y conocimiento del trabajo que se realiza.
13. La comunidad de Turrialba conoce a la Sede, por sus instalaciones deportivas o el préstamo de aulas y equipo, más que por el trabajo académico que realiza. Nuevamente aquí el problema de la falta de comunicación.
14. En respuesta a los resultados del proceso de autoevaluación, se diseñó un Plan de acción donde se establecen las propuestas de solución que en conjunto la Sede ofrece para enfrentar los problemas detectados. (Autoevaluación. 1997. N-3 pág.12.)

VII La autorregulación

Si la autoevaluación es un proceso de reflexión y análisis sobre la práctica diaria, la autorregulación es un mecanismo de seguimiento y control del funcionamiento interno de la institución

Corresponde a la puesta en práctica de los planes de mejoramiento, y las actividades de seguimiento de parte de los propios interesados. Es una mejora continua y sistemática que dará lugar en forma natural a cambios, como parte de un proceso permanente.

Involucra un nivel de compromiso del personal de la Sede y de las autoridades por dar solución a los problemas institucionales tanto a nivel inmediato, como a largo plazo.

Una institución que se autorregula, según (Silva, M. 1996. pág. 25.) revisa periódicamente sus propósitos, objetivos y funciones. Establece un sistema adecuado de información al alcance de sus directivos, personal y alumnos para mantener una fluida comunicación.

Autoanaliza de manera sistemática y organizada sus programas, servicios y procesos de evaluación.

Actúa sobre la base de resultados y los vincula con la planificación, redistribuye sus recursos y mejora sus servicios

El plan de mejoramiento propuesto a modo general y enriquecido en el informe final, a la luz de la evaluación externa, debe tener su propio modelo de seguimiento y evaluación, esto es la autorregulación.

En la Sede del Atlántico la autorregulación se organiza por medio de un plan de Acción, producto de un taller de reflexión y análisis del proceso de autoevaluación. En grupos de trabajo y por problema, se expresa la situación por resolver,

las acciones, recursos y responsables de cada caso.

Se crean cuatro proyectos que dan respuesta a las necesidades inmediatas del proceso de autoevaluación. Ellos son:

1. Opciones Académicas
2. Educación Continua
3. Gestión Administrativa
4. Estrategias de imagen interna y externa de la Sede.

Justificación de estos proyectos:

1. Opciones académicas

Surge como respuesta a la gestión académica de la Sede. Se refiere al quehacer universitario y se incluye aquí la educación formal y la no formal.

Se centra en que la acción social y la investigación están menos desarrolladas que la docencia, y en la necesidad de revisar la misión de la Sede a la luz de las necesidades de formación, investigación y acción social.

Para ello se establecen estrategias a corto, mediano y largo plazo, basadas en una priorización de las actividades académicas existentes en el ámbito formal e informal, que permiten una mayor integración de las tres actividades fundamentales del quehacer universitario.

2. Educación continua

Nace como respuesta a las necesidades de capacitación del personal docente y administrativo, así como a la actualización de los profesionales en servicio.

Se relaciona con aspectos metodológicos y prácticos donde se vincula la actividad académica con los requerimientos de la comunidad.

Uno de los retos actuales de las universidades es enfrentar el acelerado desarrollo del conocimiento y el acceso a esa información, esto es la velocidad con que se genera el conocimiento y la transmisión del mismo.

Este fenómeno hace que los conocimientos adquiridos durante la formación de los profesionales no sea suficiente para el ejercicio de su vida profesional.

La universidad debe manejar el concepto de "educación" durante toda la vida. A este reto no escapan los otros segmentos de la sociedad como los profesionales y técnicos medios.

Consecuentemente, la universidad ya no seguirá recibiendo solo adolescentes y adultos jóvenes, sino que nuevos estudiantes provendrán de todos los ámbitos de la población y deberán tener acceso y circular por sus aulas y laboratorios.

Este proyecto se concibe tanto en la actualización y profesionalización del personal, como en la prestación de servicios remunerados a la comunidad, y se enmarca dentro del Convenio entre la Universidad y la Asociación de Desarrollo Universitario de Turrialba.

3. *Gestión Administrativa*

Este proyecto es una respuesta al objetivo central de la administración "coadyuvar en el desarrollo de la actividad académica"

Se coincide en señalar la necesidad de mejorar la organización básica, de estandarizar procedimientos administrativos y ofrecer tratos equitativos a cada sector, así como en mejorar los servicios y la relación administrativa con la sede Rodrigo Facio.

Es un sentir de la comunidad universitaria de la Sede, la necesidad de que los servicios que brindada la administración

se hagan rápida y acertadamente. Por otra parte hay sectores externos que nos obligan a invertir en forma apropiada los recursos con que se dispone en el sentido de bajar costos y aumentar beneficios.

Ambos aspectos motivan a buscar el mejoramiento del desempeño en el cumplimiento de las tareas administrativas, considerando que en ellas intervienen factores humanos, técnicos y de procedimientos.

4. *Desarrollo de imagen interna y externa de la Sede*

Nace como respuesta a las debilidades que se evidencian en la comunicación tanto a nivel interno como externo.

Se relaciona con la imagen que docentes, alumnos, administrativos y la comunidad poseen de la Sede, así como las interrelaciones personales formales e informales.

La sede del Atlántico promueve los principios y políticas de la Universidad de Costa Rica pero se hace necesario proyectar esa imagen universitaria en el contexto en el que tiene influencia.

Ha habido diversos esfuerzos en años anteriores por dar a conocer el quehacer universitario, sin embargo con este proyecto se pretende una estrategia de comunicación sistematizada que permita hacer uso de diversos medios de comunicación y obtener mayor alcance en la proyección de la imagen de la Sede.

VIII *Visita e informe de pares*

Previo a la visita de los pares, la Sede preparó y envió un informe sobre su proceso de autoevaluación (consta de seis documentos debidamente empastados en donde se ofrece un panorama del proceso

vivido, así como información específica sobre la Sede y la Comunidad de Turrialba).

La visita de los pares se realizó del 8 al 10 de setiembre de 1997. Participaron los doctores, Moisés Silva Triviño de la Universidad de Concepción en Chile y Pedro Polo Verano, de la Pontificia Universidad de Colombia.

Durante su estadía en la Sede, su jornada de trabajo fue intensa en entrevistas con profesores, administrativos y alumnos. Visitaron laboratorios, biblioteca y centros de cómputo para verificar lo que el informe presentaba.

La agenda ofreció espacios de reunión entre ellos para que pudiesen ir analizando lo que las entrevistas y reuniones reflejaba. Ofrecieron un primer informe oral, ante el director de la Sede, la Comisión de Autoevaluación, el Vicerrector de Docencia y el Centro de Evaluación Académica.

La validación del proceso permitió a la Sede tener claro que:

- a. La autoevaluación refleja la realidad de la Institución en sus diferentes ámbitos.
- b. Permitted a los pares externar sus criterios en torno a las debilidades anotadas así como ofrecer sus recomendaciones al respecto.
- c. Motivó a los integrantes de la comisión y las autoridades de la sede por la valoración positiva del proceso y el reconocimiento al esfuerzo realizado en el cumplimiento de los objetivos propuesto.

IX Conclusiones y recomendaciones del proceso

1. Los procesos de autoevaluación en la Universidad de Costa Rica, son una opción más en el conocimiento de la labor que se realiza a lo interno de

las Unidades Académicas y en su relación con la docencia, investigación y Acción Social.

2. Es claro que la utilización de un proceso institucionalizado (en este caso el Centro de Evaluación Académica coordinó la actividad) permite manejar de mejor manera, la experiencia acumulada en estas primeras sesiones, en beneficio de las unidades que recién se integran a la modalidad.
3. El factor determinante en la validez de estos procesos es su carácter "colectivo". Autoevaluarse no es fácil y menos verse a sí mismos como institución desde diferentes ángulos: como docente, como administrativo y como estudiante, para conocer en su quehacer sus fortalezas y debilidades.
4. La experiencia acumulada por la Universidad de Costa Rica en estos procesos le permite hoy integrarse a una red de conexiones y cooperación con otras universidades, que realizan procesos evaluativos con miras a afianzar programas de acreditación de carreras. Aquí debemos citar los esfuerzos que realiza el SICEVAES y el SINAES en la actualidad.
5. Mantener la validación de pares externos independientes a la institución, es una medida que fortalece el proceso, pues es el criterio y análisis de lo realizado, visto por ojos que no han participado en el proceso y que por lo tanto darán recomendaciones objetivas y válidas, para el mejoramiento de la institución.
6. Fomentar los procesos de autorregulación permite mejorar día a día la institución, verla con ojos críticos. Sobre todo significa perder el miedo al cambio, y crear una cultura autoevaluativa, acorde a las exigencias de la educación superior actual.

Bibliografía

- ANGULO, J., 1993. Ambitos de la Gestión y facilidad docente. Universidad de Málaga. España.
- AYARZA, H . 1995. Evaluación de la Educación Superior como estrategia para el cambio. El proceso de autoevaluación. CINDE. Chile.
- CSUCA. 1998. Documentos de Autoevaluación y Acreditación Institucional. SICEVAES. Documentos N- 5, N-6, y N-7.
- MARTÍN, E. 1994. Instrumentos para la autoevaluación institucional de los C.E.P. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid.
- PERÉZ M, A. 1992. Evaluación de Centros y Calidad Educativa. Editorial CINCEL S.A. Madrid
- PROULX, D. 1995 . Reflexiones Metodológicas sobre la Evaluación Institucional en las Universidades. El caso Argentino. Revista IGLU N° 9.
- U.C.R.1996.Proyecto de Autoevaluación - Autorregulación de Unidades Académicas. Vicerrectoría de Docencia. C.E.A. San Pedro. Costa Rica.
- UCR.1990 . Estatuto Orgánico. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio.
- UCR.1997. Sede del Atlántico, Documentos de Autoevaluación. (N-1 La Comunidad de Turrialba, N-2 La Sede del Atlántico, N-3 El Proceso de Autoevaluación. N-4 Anexo A, N-5 Anexo B, N-6 El Plan de Acción. Mimeografiados.