

Evaluación docente en la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de Tarija - Bolivia.

Anibal Jorge Cayo Zenteno ⁽¹⁾

INTRODUCCIÓN

La evaluación es una actividad donde se emite juicios de valores sobre la realidad que nos rodea, realidad que puede estar relacionada con las personas, animales, objetos, ideas o sentimientos; y que sin duda, provoca reacciones en el ser humano. En muchas ocasiones, estos juicios son mal entendidos y provocan molestias y desaciertos en las diferentes actuaciones. Por esta razón, este proceder debe ser cambiado en las instituciones universitarias públicas, sobre todo en la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” (U.A.J.M.S.) de Tarija, que a pesar de los grandes esfuerzos realizados en diferentes instancias de gobierno universitario, no ha tenido muy buenos resultados. Una de las causas ha sido porque la evaluación docente se utiliza como un instrumento de control y resulta una molestia para las personas implicadas, cuando en realidad, los esfuerzos están dirigidos a mirar la evaluación, como una forma de mejorar la educación, la coordinación en las relaciones humanas y el trabajo en equipo. Si la evaluación fuera apreciada de este modo, con seguridad mejoraría el clima organizacional o laboral dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, que está relacionado con la investigación y extensión universitaria, como funciones importantes.

1. Fundamentación sobre la evaluación en la UAJMS

Las Instituciones de Educación Superior enfrentan actualmente un reto trascendental en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que obliga a la U.A.J.M.S. a insertarse

⁽¹⁾ Graduado de Administración de Empresas en la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” de Tarija (U.A.J.M.S.). Master en Ciencias Económicas y Financieras (Mención en Inversión y Gestión Empresarial). Diplomado en Teorías y Técnicas Pedagógicas. Docente y Asesor de las Universidades Privadas: Católica y Domingo Savio. Docente de la Contraloría General del Estado Plurinacional. Auxiliar de la docencia en varias asignaturas. Docente- investigador de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras de la U.A.J.M.S. y del Centro de Investigación “CIPEAF”. Profesor a Tiempo Completo en la Carrera de Administración de Empresa y Contaduría Pública. Fue jefe de la Dirección de Planificación. Actualmente es Director del Departamento de Planificación Universitaria de la U.A.J.M.S. Autor de un libro sobre Administración y de siete artículos. Ha participado en varios procesos de planificación estratégica en la Universidad.

en los cambios del conocimiento con una evaluación permanente en el desempeño docente. En este caso, la evaluación se encuentra fuertemente afectada por la distorsión del cogobierno, donde el estudiante universitario ha olvidado el rol principal por el que se encuentra en la universidad y, en gran medida, se ha dedicado a sindicalizar o sacar ventaja de las debilidades del docente universitario.

Sin duda alguna, esta intromisión afecta el desempeño docente y con mayor razón, afecta la evaluación correspondiente, ya que dentro de todo este proceso se encuentra “la mano negra” que acertadamente señalaba Adam Smith en su libro *la Riqueza de las Naciones*. Ustedes se preguntarán ¿Por qué se hace mención a la mano negra en la economía o que es lo mismo, el equilibrio entre la oferta y la demanda? Es que de una u otra manera, no se puede parar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En algunas ocasiones, se hacen evaluaciones casi trabajadas al calor de la voluntad estudiantil, ya sea para bien o para mal; pero el estudiante termina por aceptar toda evaluación de desempeño docente. Sin embargo, cuidado con esta actuación, porque siempre y cuando el docente y el grupo de docentes se encuentren en la misma línea del equipo, no hay graves repercusiones; en caso contrario, puede ser cuestionado ya que aquí no se respeta la calidad docente, el aporte de conocimientos, la sabiduría o la experiencia de la enseñanza y menos aún, a los postgrados. Por el contrario, lo político-partidario reina en nuestro medio.

Por lo señalado anteriormente es que nos centramos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, aspecto este que resulta de vital importancia, ya que de ello depende poder explotar los conocimientos y experiencias adquiridas en la vida de un profesional y para ello, se tomarán en consideración, las siguientes características.

En la Escuela Tradicional el docente es el sujeto activo: es paternalista, autocrático e informativo porque trasmite la verdad absoluta; mientras que el estudiante es un sujeto pasivo y reproductivo, el cual ocupa un rol secundario para el estudio y primario para el sindicato, y en la práctica está despersonalizado. Por el contrario, en la Escuela Nueva el docente es un facilitador, orientador, estimulador, motivador, colaborador, es también un desarrollador que se basa en su experiencia laboral. Por consiguiente, el estudiante es activo, participativo, protagonista de su propio aprendizaje, crítico e investigativo.

Como docente y con el propósito de contar con una calificación mayor en los concursos de mérito docente, se ha establecido como requisito mínimo para acceder a la cátedra, el Diplomado de Teorías y Prácticas Pedagógica, que de una u otra manera exige al docente, dejar atrás la Escuela Tradicional y aplicar la Escuela Nueva de la Enseñanza, con las características señaladas en el resumen del cuadro en la parte superior. Sin embargo, la inserción política partidaria y prevendalista del universitario de Tarija impide la puesta en práctica de estos instrumentos, y

los docentes que quieran aplicar en un 100% los conocimientos aprendidos, son sujetos que pueden ser despedidos al considerárseles personas no grata en la vida universitaria.

Esto tiene su razón y es que, como decía uno de mis profesores durante mi vida universitaria, que los estudiantes vienen a estudiar a la universidad y los que no estudian son simples universitarios, ya que solo vienen de visita a la universidad para ver la posibilidad de aprobar las materias gracias a los esfuerzos y gestiones que realizan los "centros de estudiantes" (mal llamado centro de estudiantes) por el rol que realizan actualmente en coordinación con la Federación Universitaria Local.

Fruto de estos resultados se muestran en los siguientes datos estadísticos.

Tabla 1. Indicadores de rendimiento académico en el período 2005-2009. (en %)

ANOS	2005			2006			2007			2008			2009		
RENDIMIENTO	A	R	A B	A	R	A B	A	R	A B	A	R	A B	A	R	AB
TOTAL %	64	23	13	64	27	8	56	31	13	60	26	14	55	31	14
PROMI		36			36			41			40			44	

Fuente: Estadísticas Universitarias 1999-2009.

A: Aprobados

R: Reprobados

AB: Abandonos

Como se observa, en el presente cuadro de estadísticas universitarias, alrededor del 40% de la población estudiantil universitaria reprueba o abandona los estudios superiores, cuando no pueden lograr el apoyo de los centros de estudiantes; lo cual ha provocado la desvalorización del profesional universitario en nuestro medio. Por cuanto, se considera que la finalidad de la evaluación docente debería permitir una mayor motivación, valorización, interpretación, prestigio, calidad e imagen institucional, lo que se convierte en un reto para nuestra Superior Casa de Estudio en los próximos años.

2. Marco teórico

Con el propósito de alcanzar resultados, que se expresen en beneficios para la comunidad universitaria, debemos considerar las siguientes conceptualizaciones:

Glaser, R. (1963) en su documento "Tecnología Educativa y la Medición de Aprendizaje", plantea que la evaluación implica una comparación y que esta puede darse de dos maneras diferentes: interindividual e intraindividual, como lo señala el siguiente cuadro:

Tabla 2. Algunas características de la evaluación interindividual e intraindividual.

INTERINDIVIDUAL	INTRAINDIVIDUAL
<ul style="list-style-type: none"> ➤ También conocida como evaluación con referencia a una norma. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ También conocida como evaluación con referencia a un criterio.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluación, donde se realiza la comparación de los resultados obtenidos por una persona con los resultados obtenidos por las demás personas que se presentan a dicha evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Los resultados de una persona se comparan con lo evaluado en una prueba.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las inferencias se hacen a partir del porcentaje que supera alguien. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Las inferencias se hacen a partir de lo que las personas puedan y no puedan hacer.
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Con este tipo de evaluación se puede saber si un estudiante es mejor que otro, pero no mide el conocimiento objetivamente; es decir, si sabe o no sabe. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Con este tipo de evaluación, se evalúa si un estudiante sabe o no sabe.

Glaser, R. (1963). Tecnología Educativa y la Medición de Aprendizaje.

Bajo estas consideraciones, es necesario contar con una abundante información educativa, con el objeto de sistematizar el tipo de evaluación en un determinado proceso.

En 1967, Michael Seriven, en su artículo “Metodología de la Evaluación”, hace diferencia entre lo que es evaluación sumativa y evaluación formativa. Plantea que la meta del evaluador es, ante todo, emitir juicios bien informados (justificando sobre la base de información – lo técnico), y que lo esencial del proceso evaluativo, es un juicio de valor.

Para dicho autor, estos dos tipos de evaluación se realizan para calcular el valor del objeto, luego de estar completamente desarrollada (evaluación sumativa) y para ayudar a desarrollar los objetivos (evaluación formativa); por lo tanto, las características de ambas pueden diferenciarse de la manera siguiente:

Tabla 3. Características principales de las evaluaciones sumativa y formativa.

EVALUACION SUMATIVA	EVALUACION FORMATIVA
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se lleva a cabo al final del proceso para verificar los resultados obtenidos en las calificaciones previamente determinadas. ➤ Puede ayudar a los responsables a tomar decisiones sobre la conveniencia de mantener, modificar o prescindir de un determinado Currículo, Proyecto o Programa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se lleva a cabo durante el proceso. Predomina la evaluación continua. ➤ Permite mejorar el programa mientras se está definiendo, aplicando Retroalimentación.

Seriven, M. (1967). Metodología de la Evaluación.

En el proceso de evaluación (con seguridad) ambos tipos de evaluación son utilizadas y con mayor razón, la evaluación diagnóstica, también llamada evaluación inicial o de entrada ya que su propósito básico es la obtención de información acerca del estado de la persona, proceso, programa, proyecto, etc. que, sin duda alguna, permite saber en qué situación está el estudiante y cómo se puede fortalecer las debilidades.

Esta evaluación diagnóstica es una acción formativa, que se complementa con la propia evaluación formativa durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, y que necesariamente debe sumarse. Por esta razón, es aquí donde nace el problema de la evaluación, debido a que casi nunca sus protagonistas (docente y estudiante) se van a poner de acuerdo, porque lo que para uno está bien, para el otro, está equivocado y peor aún, cuando el universitario tiene tendencia a no estudiar.

Tabla 4. Relación que existe entre la finalidad de la evaluación y el momento evaluativo.

FINALIDAD	MOMENTO	OBJETIVOS	DECISIONES A TOMAR
Diagnóstica	Inicial	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identificar las características de los participantes (intereses), necesidades (expectativa), Valores (predisposición). ➤ Identificar las características del contexto (posibilidades, limitaciones, necesidades, etc.). ➤ Valorar la pertinencia, adecuación y viabilidad del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Admisión, orientación, establecimiento de grupos de aprendizaje. ➤ Adaptación, ajuste e implementación desprograma
	Inicial	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mejorar las posibilidades personales de los participantes. ➤ Dar información sobre su evolución y progreso. ➤ Identificar los puntos críticos en el desarrollo de un programa. ➤ Optimizar el programa en su desarrollo. 	
Formativa	Continua	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Valorar las consecuencias de los objetivos, así como los cambios producidos, previstos o no. ➤ Verificar la valía de un programa de cara a satisfacer las necesidades previstas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adaptación de las actividades de enseñanza aprendizaje (tiempos, recursos, motivación, estrategias, rol docente, etc.).
Sumativa	Final	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promoción, certificación, reconsideración de los participantes. ➤ Aceptación o rechazo del programa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promoción, certificación, reconsideración de los participantes. ➤ Aceptación o rechazo del programa.

Fuente: Elaboración propia a partir de diferentes fuentes documentales consultadas.

Para ejecutar con pertinencia y alcanzar la evaluación y el momento evaluativo de forma precisa, es recomendable considerar los siguientes elementos:

- a) El objeto de la evaluación, que responde al conjunto de factores implicados en el sistema educativo como son:
 - los alumnos
 - el personal docente y no docente

- el currículo
 - los recursos
 - los planes y programas
 - los proyectos
 - las estrategias metodológicas
- b) La finalidad o función de la evaluación, es decir, qué queremos evaluar y qué finalidad perseguimos. Estas pueden ser las evaluaciones mencionadas anteriormente:
- diagnóstica
 - formativa
 - sumativa
- c) El momento evaluativo está estrechamente conectado con la finalidad de la:
- evaluación inicial
 - evaluación continua
 - evaluación final
- d) El modelo que afecta al diseño a seguir y está estrechamente relacionado con el referente (respecto a qué evaluamos). En este caso, las funciones sustantivas: proceso de enseñanza-aprendizaje, investigación y extensión de la educación.
- e) La instrumentación está relacionada con las herramientas que sirven para obtener la información que se consideran necesaria para la evaluación. Los instrumentos o técnicas de recogida de la información pueden ser estructurados, susceptibles de tratamiento cualitativo o cuantitativo, según el objeto; pero en cualquier caso son válidos, fiables, pertinentes, etc., con características técnicas exigibles.
- f) El evaluador, además de los implicados en el proceso formativo, están los expertos que permiten diferenciar entre evaluación interna y externa, entre heteroevaluación y autoevaluación.
- g) El referente es la fuente de criterios e indicadores de evaluación, que deben ser transformados en resultados concretos.

3. Autoevaluación institucional y docente

La autoevaluación institucional y docente es un análisis reflexivo y crítico que hace una institución acerca de sí misma, para identificar la situación que vive; es decir, un juicio crítico de sus debilidades y fortalezas, que permite pensar automáticamente

en un plan dirigido a mejorar la calidad educativa y en el caso del docente, a los planes de trabajo con los estudiantes.

Teóricamente se trata de un proceso formativo y participativo, que potencia las capacidades y compromisos de todos los actores comprometidos y obliga a la institución a ser creativa e innovadora para cumplir su misión.

En la práctica, la filosofía de la autoevaluación es muy acertada; sin embargo, en el ejercicio mismo de este proceso todavía mantiene una gran diversidad de tabúes, ya que el acto de autoevaluarse a conciencia (sinceridad) y decir la verdad de las cosas, parece que no sirve para algunas personas. Por el contrario, nos vestimos muy bien para la fiesta; pero en nuestro interior, seguimos pensando y actuando de forma incorrecta. Dicho de otra manera, cuando actuamos de esta manera, no realizamos una verdadera autoevaluación que nos permita corregir nuestras debilidades y reforzar nuestras fortalezas, ya sea porque muchas personas tienen miedo a perder nuestro trabajo o porque otros apoyan políticamente un partido de turno o simplemente porque existe el celo natural que confirma ese dicho “no confíes ni en tu camisa”. Por ello, en nuestro medio la autoevaluación todavía requiere de mucha conciencia.

Instituciones internacionales como “la UNESCO” ha señalado que se espera que para el año 2020, la información disponible para la humanidad, se duplique cada 73 días. Tal velocidad, afectará a los currículos, a los programas, a la creación de carreras, a las escuelas y a toda la estructura política-administrativa de la educación y lo que es peor, en nuestro medio el mercado laboral estará completamente saturado con profesionales con muy pocas posibilidades de acceder a fuentes de trabajo de acuerdo a las capacidades individuales.

Por lo tanto, como ya se expresó, es indispensable la evaluación periódica de nuestras instituciones docentes y estudiantes porque hay un mercado y un desarrollo científico que avanza a pasos agigantados; lo que obliga a los países subdesarrollados a dedicarle mayor tiempo de lo normal a este aspecto, con el fin de no que quedar rezagados en el sistema educativo.

3.1. Proceso de Autoevaluación

La autoevaluación educativa es una actividad sistemática y debe ser sometida a un proceso lógico, coherente de actividades cuyas etapas o fases fundamentales son: planificación, selección de técnicas, elaboración de instrumentos, ejecución y publicaciones de conclusiones, como se verá a continuación:

- **Primera Fase:** Procesos de Planificación

Esta fase permite articular todos los factores que intervienen en el proceso de evaluación con la finalidad de garantizar la veracidad de los datos, así como la

validez y eficacia de las conclusiones. Es un instrumento de gran utilidad para el evaluador, quien puede utilizarlo como elemento de control y orientación en el ejercicio de su actividad.

En un plan de evaluación hay que contemplar, al menos, los siguientes componentes:

1. Descripción clara del problema o factores desencadenados del estudio de evaluación (Debilidades).
2. Definición del ámbito y finalidad del estudio.
3. Elecciones del enfoque metodológico apropiado.
4. Especificación de los indicadores de calidad y preparación de los procedimientos de datos.
5. Determinación de los procedimientos de análisis e interpretación de los datos.
6. Previsión de mecanismos de discusión y elaboración de conclusiones.
7. Asignación de responsabilidades a los participantes.
8. Temporalización de las diferentes fases y actuaciones.
9. Presupuesto.

Algunos de los componentes anteriores, por sus condiciones y características, deben ser sometidos a una cuidadosa consideración, de acuerdo a las categorías de evaluación, tales como: impacto social, aprovechamiento escolar; práctica docente, personal directivo, personal de apoyo y asistencia a la educación; diseño curricular, desarrollo curricular; infraestructura, comunicación, coordinación y apoyo; participación social, política educativa y normatividad.

• **Segunda Fase:** Selección de técnicas y elaboración de instrumentos

En esta fase se diseñan los instrumentos de autoevaluación, como por ejemplo, los siguientes:

- Encuestas
- Entrevistas personales
- Observación directa
- Trabajo en equipo
- Otras

Estos instrumentos, por sus características, pueden ser aplicados de acuerdo a la naturaleza de la evaluación.

• **Tercera Fase:** Ejecución

El objetivo principal de esta fase es recoger la información necesaria para sustentar los juicios de valor. Sin restar importancia a las demás fases, esta constituye el eje esencial de todo estudio de evaluación e incide en la responsabilidad del encargado de desarrollar esta actividad: el Director o Jefe.

Durante esta fase se desarrollan reuniones de sensibilización en los distintos niveles: docentes, estudiantes, administrativos y personal involucrado en la temática y se impulsa la capacitación de los miembros de la comisión; así como, de los equipos de trabajo sobre temas que permitan utilizar métodos y técnicas de autoevaluación.

Con los resultados obtenidos en esta etapa se desarrolla una base de datos, que puede ser automatizada o manual para el análisis de la información.

La puesta en práctica de un plan de evaluación no está libre de dificultades como la inadecuación de los procedimientos, que pueden ocasionar resistencias y roces entre los sujetos de la evaluación; desaciertos en la temporalización, insuficiente preparación del evaluador para la aplicación de determinados instrumentos y otros obstáculos que pueden encontrarse y que hay que salvar en esta fase.

Por cuanto, cuando se trata de estudios de evaluación porcentual y formativa (sobre todo en este caso) es conveniente realizar revisiones periódicas del plan de evaluación, de acuerdo a la realidad en la que se vive.

• **Cuarta Fase:** Elaboración y publicación de las conclusiones

Esta cuarta fase consiste en la elaboración de un informe final, el cual se desarrolla de manera detallada; a través del análisis de los siguientes factores: proyecto educativo, la gestión institucional, recursos materiales y financieros; de infraestructura, profesores, estudiantes y su relación con la sociedad. Cada uno de estos factores, pueden ser evaluados mediante parámetros, tanto cualitativos como cuantitativos.

Los resultados del informe final de la autoevaluación institucional o docente, pueden ser discutidos e intercambiados en asambleas o plenarias, en la cual participen aquellos actores que puedan aportar información (de primera mano) para ampliar el diagnóstico y enriquecer los planes de acción, con una permanente retroalimentación. Estos aportes deben ser incorporados al informe final y sometidos a las instancias educativas para su respectiva aprobación, homologación y puesta en práctica de acuerdo a cada característica.

4. Experiencias de evaluación en la Universidad “Juan Misael Saracho”

La evaluación que en los últimos años se ha venido realizando por parte del

Departamento de Evaluación y Acreditación, son específicamente evaluaciones institucionales, tales como:

- Autoevaluación institucional, en el marco de modelos internacionales de evaluación, adaptados a la realidad de nuestra universidad.
- Evaluaciones de pares externos, con fines de Acreditación.

Paralelamente, el Departamento de Planificación Universitaria, desde la gestión 2006, ha implementado los siguientes sistemas computarizados:

- Subsistema de Seguimiento y Control de Programación de Operaciones Anuales.
- Subsistema de Evaluación de POAs.
- Subsistema de Evaluación del Plan Estratégico de Desarrollo Institucional.

Se debe resaltar que si bien es cierto que en el pregrado existen dificultades para la aplicación de la evaluación docente en el postgrado, dependiente de la Universidad Autónoma "Juan Misael Saracho", se realizan evaluaciones docentes en cada programa: Especialidades, Diplomados, Maestrías, Doctorados y cursos cortos, ejecutado de forma periódica; sin embargo, estos no siempre están relacionados o responden a las demandas de las facultades y por su característica, los docentes evaluados son recontratados en la medida de los requerimientos que tiene nuestra universidad.

Estas nuevas herramientas de evaluación han cambiado, de alguna manera, la cultura de planificación y evaluación institucional. Se espera que estos mecanismos se conviertan en una evaluación docente permanente, con la intención de fortalecer y alcanzar la calidad de la educación superior; la cual atraviesa conflictos de poder en el cogobierno docente-estudiantil, y que de ninguna manera, favorece el enriquecimiento de las funciones sustantivas de la universidad.

Sin embargo, es importante resaltar que el Departamento de Docencia de la U.A.J.M.S. ha realizado evaluaciones extemporáneas atendiendo a la solicitud de algunas facultades y (en el mejor de los casos) a solicitud de la Federación Universitaria de Docentes (FUD), con el fin de mejorar el escalafón docente. En algunas oportunidades, este modo de actuación ha tenido resultados positivos, pero en la mayoría de los casos han fracasado y han quedado en solo proyectos, con muy pocos resultados favorables para los estamentos docente – estudiantil de la universidad.

Nuestra universidad, a partir de la gestión 2000, con la ejecución del Plan Piloto de Acción IESALC/UNESCO para propiciar el cambio y la transformación de la

educación superior en la Universidad Autónoma “Juan Misael Saracho” (2000-2004) inicia, de manera teórica, la aplicación de la evaluación continua que responde a la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa, que se señala en líneas anteriores.

En la práctica, este proceso ha tenido serias dificultades, debido a la implementación de los sistemas computarizados, como el E-Docente y uso de la comunicación por Internet como Skype, Facebook, Correo electrónico, Data Show y otros. Esta situación se ha evidenciado en aquellos docentes con formación tradicionalista, la cual se mantiene hasta la fecha, para cumplir con el propósito por el cual fue creado: facilitar la evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje, el trabajo en grupo y el mejoramiento de las relaciones humanas.

Estos dos últimos procesos se han tergiversado por los estudiantes que exigen e imponen, hasta cuatro oportunidades para ser evaluados y lo hacen a través de los órganos de gobierno el n+1 y n+2, con evaluaciones para el mismo. Lo más increíble resulta que si no logran aprobar en cuantiosas oportunidades, entonces el docente es evaluado de mal o se señala que no domina su materia, y esto tiene una repercusión negativa para profesor. Por este motivo, el docente (en algunos casos) es despedido de la universidad. Además de lo expuesto, hay cursos de reforzamiento (de verano), así como otras facilidades que no fortalecen la educación del estudiante universitario, y se olvidan de la evaluación docente.

Pero dentro de este proceso, hay que destacar el pensamiento de los buenos estudiantes, que no están conformes con el proceso de educación superior y saben que si no se preparan por cuenta propia, con seguridad encuentran mucha frustración y conflictos de desvalorización profesional en las distintas áreas, carreras y facultades de la Universidad. Pero lo que es peor, como simples espectadores observan la impotencia de sus excelentes docentes universitarios, que les resulta difícil o casi imposible, poder cambiar esta forma imperante de actuar.

Con estas debilidades, a muchos docentes universitarios, no les interesa ser evaluados porque si no son de la línea de dirección vigente, con seguridad van a ser señalados y retirados de la universidad o peor aún, si son eventuales a tiempo horario o docente interinos (docentes que se presentan a una convocatoria, a un concurso de méritos por determinado periodo de tiempo).

Bajo estas consideraciones técnicas y la experiencia adquirida en nuestra vida profesional, defino la evaluación docente de la siguiente manera: el proceso continuo, integral y participativo, que identifica las debilidades (problemática) y fortalezas, mediante el análisis de información relevante, con el objeto de emitir juicios de valores para el mejoramiento de la calidad de la educación.

Dicho proceso debe ser continuo, integral y participativo debido a que los docentes y estudiantes, siempre evalúan y retroalimentan las operaciones y metas

programadas; las cuales responden a una reflexión, análisis y juicios de valores. Asimismo, identificar las debilidades y fortalezas de cada docente, como los insumos elementales para castigar o premiar a los actores o sujetos activos debe responder al: ¿Qué hacer? También es notorio recopilar información relevante, que responda al medio técnico: ¿Cómo hacemos? para contar con datos procesados, analizados, valorados y depurados. De igual forma, considerar las valoraciones, que permitan responder la siguiente interrogante: ¿Hacia dónde va la toma de decisión? para propiciar la búsqueda de la calidad educativa, entendida como la transferencia de conocimientos entregados y asumidos que provocan cambios eficientes⁽²⁾, eficaces⁽³⁾ y efectivos⁽⁴⁾ con valor agregado en docentes, estudiantes y sociedad.

CONCLUSIONES

En el caso de la U.A.J.M.S., se pueden plantear las siguientes consideraciones:

- No existe una apropiación de la cultura de planificación, y menos aún, de evaluación docente.
- La intromisión política-estudiantil en actividades docentes no permite avanzar y mejorar en los proceso de planificación y evaluación.
- No se ejecutan políticas de incentivo a la productividad docente, desmotivando el aporte del profesor.
- El proceso de selección docente permite injerencias políticas partidarias, que desvalorizan la calidad de la educación superior e impide la evaluación.
- Las actividades docentes se centran en el control, y no en la evaluación.
- Existen barreras para la aplicación de nuevas herramientas de enseñanza en el pregrado.
- Se cuenta con sistemas computarizados de elaboración, seguimiento, control y evaluación de POAs y Planes Estratégicos.
- El postgrado desarrolla también la evaluación docente.

BIBLIOGRAFÍA

- Cayo Zenteno, A. J. (2005). Proceso Administrativo: Un Enfoque Práctico de la Administración. (1ra Edición). Edit. Imprenta Universitaria. Tarija, Bolivia.

⁽²⁾ Se refiere al uso racional de los recursos escasos con que cuenta una organización, en términos económicos.

⁽³⁾ Se refiere al cumplimiento de los objetivos propuestos, en términos administrativos.

⁽⁴⁾ Se refiere al cumplimiento de los objetivos sociales en término de beneficios, resultados y satisfacciones de una sociedad.

- Ministerio Superior de Educación Rural, Estudios a Distancia. (2000). Evaluación Institucional y Curricular, Programa de Licenciatura en Administración Educativa, Modalidad: Educación a Distancia. Edición Módulo 18, Edit. Imprenta Universitaria, Tarija, Bolivia.
- Casanova, M. A. (1992). La Evaluación Garantía de la Calidad para el Centro Educativo, Edit. Louis Vives.