



La licenciada Pérez de Zapata es una persona de larga trayectoria en el tema de la evaluación en la República Dominicana. Cuenta con una Maestría sobre Medición y Evaluación Educativa por la Universidad de Iowa y actualmente está en proceso de finalizar su Doctorado en Educación por la Universidad de Murcia. En la década de los setenta, desde la dirección del Programa de Superación del Profesorado de la Universidad Católica Madre y Maestra, contribuyó en gran medida a instaurar el primer sistema formal de evaluación profesoral con que se contó en el país. Es un honor para el Cuaderno de Pedagogía Universitaria contar con su relato en esta entrevista.

PASOS Y HUELLAS

ENTREVISTA A AMARILIS PÉREZ DE ZAPATA

Cuaderno de Pedagogía Universitaria entrevista a la Lic. Pérez de Zapata, quien ha sido una persona de larga trayectoria en el tema de la evaluación dentro de nuestra Universidad y en el país.

1. ¿Podría usted comentarnos sobre su trayectoria académica y profesional vinculada a la evaluación profesoral?

Tomé las primeras asignaturas de evaluación en la Maestría sobre Medición y Evaluación Educativa, en la Universidad de Iowa, en 1972, como becaria del programa LASPAU (Latin American Scholarship Program of American Universities). Todavía en esos años, en el plan de estudios no se presentaba una asignatura específica con el tema de evaluación de docentes. Algunos de nuestros profesores mostraban interés por la temática y nos orientaban a lecturas específicas. Por otro lado, el padre Felipe Arroyo, s.j., que en ese tiempo dirigía la Facultad de Educación de esta Universidad, vio con agrado mi interés en estudiar el tema porque pensaba que luego yo podría ayudar al Comité de Evaluación que existía en ese momento. En aquel tiempo, los becarios de LASPAU, especialmente los de educación, éramos monitoreados por el padre Arroyo a fin de que a nuestro regreso, no sólo trabajáramos en la docencia, sino que ayudáramos en la Institución a fortalecer los programas relacionados con nuestra especialidad. Ése era también uno de los objetivos de LASPAU y, de hecho, colaboraban con el becario gestionando los recursos y los contactos necesarios.

Desde mi incorporación a la Universidad me vinculé con el Comité de Evaluación y con el de Carrera Docente en representación de los profesores de la Facultad de Humanidades. Luego pasé a dirigir el Programa de Superación de Profesores, Unidad encargada de la evaluación. Estando en ese puesto, se inició un sistema de evaluación del desempeño del docente, así como de los

Decanos y Directores departamentales. Se comenzó a evaluar al docente en los tres ámbitos: la docencia, la investigación y el servicio a la Institución o extensión. Con este fin, se elaboró una batería de formularios para evaluar al docente por los estudiantes, los pares y el Director. En casos especiales, también hacía de evaluador el presidente de algún comité en el que participara el profesor y, si hacía investigaciones, algún colega relacionado. También yo formaba parte de los comités de las evaluaciones quinquenales que se realizaban en la Universidad.

2. ¿Cuál es la importancia de la evaluación profesoral para la calidad de una institución de Educación Superior?

Como sabemos, las tres dimensiones fundamentales de la Universidad son docencia, investigación y extensión. En las universidades dominicanas actualmente se da mucho más importancia a la docencia y es relevante que el profesor sea un profesional exitoso en su área de especialidad, así como buen docente.

El compromiso de la PUCMM es “ser una institución de Educación Superior que hace hincapié en la excelencia académica”, tal como dice el Estatuto. Creo que una de las vías para llegar a esa excelencia es mediante la calidad de la enseñanza. Por ello, me identifico con Héctor Rizo Moreno cuando afirma que “cada vez es más evidente que la calidad educativa pasa por la calidad de la docencia que se imparte...”. También coincido con las ideas de pensadores del área al considerar que la evaluación del docente como proceso formativo y orientador del trabajo profesional puede y debe convertirse en una estrategia indispensable para tratar de alcanzar la excelencia educativa. En consonancia con Héctor Valdez, considero que para propiciar el auto-perfeccionamiento continuo de la gestión docente resulta imprescindible que el profesorado se someta consciente y periódicamente a procesos de evaluación de su desempeño.

3. Sabemos que usted ha elegido llevar a cabo su tesis doctoral con el tema de la evaluación profesoral. Nos gustaría saber las razones que la llevaron a seleccionar ese tema y conocer lo que ha hecho.

Me inclino más bien por la evaluación institucional, pero para poder delimitar el tema y que a la vez responda a mi interés por la formación de docentes, he elegido la evaluación profesoral como tema central de la posible tesis. Esta motivación por la evaluación institucional se debe a mis funciones actuales en la Secretaría de Estado de Educación Superior Ciencia y Tecnología, como parte de las comisiones que realizan evaluaciones quinquenales a las universidades de todo el país. Entre los componentes que se establecen para esas evaluaciones, algunos de ellos son para el área de la docencia; por ejemplo, qué tipos de programas de formación docente tienen las universidades, cómo se realiza la evaluación profesoral, pero realmente es una mirada macro. Con respecto a mi tesis doctoral en educación, a través de la Universidad de Murcia, estoy en la fase de recogida de información y debo aún pasar por la aprobación institucional con lo que se llama "la suficiencia investigativa".

4. En la década de los setenta usted fue una de las personas de esta Universidad que colaboró para iniciar el Sistema de Evaluación Docente. ¿Qué implicaciones tuvo en su momento dicha iniciativa y cómo se desarrolló la misma en el tiempo?

Lo que existía al inicio era un Comité de Evaluación Docente cuyo fin principal era la promoción dentro de la Carrera Docente para el aumento salarial y el ascenso de rango. Sin embargo, con relación al desempeño docente solo se hacían algunas preguntas, pues la promoción no era visualizada a partir de la formación, aunque sí tomaba en cuenta el título académico para exigir una cantidad de años en el rango para luego pasar al siguiente. Las preguntas de los formularios eran de índole contractual; es decir, si la persona cumplía con los reglamentos vigentes, tales como horario de clases, número de evaluaciones, etc. Los componentes de docencia, investigación y extensión tenían un peso específico; por tanto, se calculaba un índice y el salario aumentaba de acuerdo al mismo.

Cuando regresé al país después de mis estudios en el extranjero, se le comenzó a dar un nuevo impulso a la evaluación docente.

Un tiempo después, contamos con la asesoría de la experta Irma Salas, a través de la UNESCO. Con ella organizamos la evaluación y la superación profesoral, por lo que la dimensión formativa cobró relevancia. La información recogida en la evaluación se enviaba a los Departamentos académicos, donde se tomaban decisiones, no solamente en relación a la Carrera Docente, sino también sobre los profesores por asignatura para su re-contratación. Esto constituyó un largo proceso de elaboración y validación de instrumentos donde participaron muchas comisiones, los Departamentos y las Facultades. En el camino surgían conflictos, por ejemplo, el Director no entendía que un profesor, de un rango menor, pudiera evaluarlo con respecto a cómo gestionaba las relaciones humanas. De esta forma, fue creándose poco a poco una cultura de evaluación, pues desde los inicios la Universidad fue pionera en evaluación de docentes a nivel nacional, tanto así, que después se la consultaba.

¿Cómo llegó a desaparecer la Carrera Docente?

En la década de los ochenta hubo una re-ingeniería de la Universidad, debido a la masificación de la matrícula. Aumentaron los contratos de profesores a medio tiempo y por asignatura, pues había necesidad de profesores para áreas específicas. Pero, además, llegó un momento en que los gestores de finanzas de la Universidad no podían sostener la cantidad de aumentos salariales que conllevaba el ascenso de rango.

¿Pero la evaluación profesoral nunca dejó de existir?

No. Nunca dejó de existir. El profesor era evaluado de acuerdo a las tres áreas de interés de la Universidad: docencia, investigación y extensión. Por ejemplo, había profesores que formaban parte de equipos de investigación, por lo que eran evaluados por pares o por los encargados del proyecto; o también, los estudiantes evaluaban a sus profesores por su desempeño en docencia, en tutorías y en asesorías de tesis.

¿Y cuándo el proceso evolucionó hasta quedarnos solamente con el formulario de los estudiantes?

No sé la fecha exacta de cuándo comenzó a eliminarse la evaluación del director, la de los colegas y otros informantes, pues además de que ya no estaba en el departamento, a los directores salientes no se les ha tomado muy en cuenta.



Cuando se evalúa a un docente se le debe visualizar como a un profesional completo, más aún si es un profesor universitario. A partir de las opiniones que proporcionan los estudiantes sólo se valora el desempeño en un salón de clases, apenas un momento de todo su quehacer como docente. El desempeño docente es mucho más que eso. Para decir que alguien es un buen docente hay que hablar del dominio de la asignatura y del área disciplinar; en ese caso, lo que dice el estudiante debe complementarse con lo que dicen los colegas y el Director del Departamento. También es preciso tomar en cuenta la preocupación de la persona por actualizarse, por las tendencias del momento respecto a su disciplina, si asiste a seminarios, a cursos de pedagogía y hasta valorar su participación con las nuevas adquisiciones de la biblioteca. Asimismo, con respecto a la formación en tecnología; a veces el estudiante puede considerar que una presentación en PowerPoint es buena, pero a lo mejor lo único que hizo el profesor fue repetir lo que está en la pantalla, sin enriquecer esa clase con nada más. El estudiante no necesariamente está en capacidad de juzgar eso en todas las dimensiones en las que el docente puede demostrar que es bueno. Entonces, si nadie evalúa esas actitudes y manifestaciones del docente, la información recogida es incompleta y ahí entra el valor de los diferentes informantes, diferentes ángulos desde donde se ves las cosas.

4. Según su experiencia, ¿qué variables son las que más inciden en que un profesor sea evaluado con un puntaje alto por sus estudiantes: las relaciones estudiante-profesor, el desempeño del estudiante en la asignatura, el dominio disciplinar del docente, sus competencias didácticas?

Se dio una experiencia muy linda e interesante alrededor de los años 1973 y 1975 cuando elaborábamos una gran batería de

instrumentos de evaluación con mucha participación de diferentes personas de la Universidad. Estábamos estructurando el sistema formalmente y decidiendo quiénes debían evaluar al docente. Los profesores se quejaban de que la información de los estudiantes estaba condicionada a sus propias calificaciones y desempeño en la asignatura. Se insistió en que se probaran los instrumentos agregando preguntas puntuales, que nos ayudaran a tener una visión más objetiva respecto a la evaluación por parte de los estudiantes. Por ejemplo, preguntas como ¿Qué nota espera usted en esta materia? ¿Si usted tuviera otra nota evaluaría igual al profesor? ¿Si usted tuviera que tomar esta asignatura otra vez, la tomaría con el mismo profesor? En ese entonces, éramos pocos y teníamos la posibilidad de hablar con los estudiantes y pedirles que fueran honestos, pues queríamos probar los instrumentos. Las respuestas arrojaban una gran riqueza de información, ya que podíamos discernir cuándo una calificación de A era el resultado de un profesor excesivamente flexible o de un estudiante que se había esforzado. Entre los elementos que más salían a relucir era la admiración que sentían los estudiantes cuando el profesor o profesora dominaba su área disciplinar y cuando era capaz de comunicar bien sus conocimientos, el trato personal con ellos, etc. En muchos casos, decían que tomarían la materia de nuevo con ese profesor, a pesar de no haber aprobado la asignatura. También recolectamos expresiones como: "tengo buenas notas, pero aprendí muy poco"; "ese profesor es muy flojo"; "sus clases y sus exámenes son un relajo"; "de tan bueno se pasa"... nos deja hacer lo que queremos"; "no tomaría la materia de nuevo con él". Presentábamos esta información en las reuniones del Comité para ponderar las decisiones.

¿No publicaban esos análisis?

No. Usábamos la información para uso interno, solo como técnica



de validación de nuestras propuestas, para tomar decisiones sobre el sistema.

Una lástima, era una información muy valiosa que hubiera podido trascender en el tiempo.

5. ¿Cómo visualiza la relación entre la evaluación del profesorado con la Institución, por ejemplo, los reconocimientos e incentivos, la formación, las oportunidades de desarrollo?

Creo que fuimos mejorando en el tiempo, pues fuimos desde el paso de escalafones en la Carrera Docente para incentivos económicos hacia una evaluación del desempeño. De todas formas, sí creo que conviene buscar formas de reconocer al profesorado cuando hace un buen trabajo. Trabajar en establecer el perfil de lo que es un buen profesor según esta Universidad; deberían existir compensaciones para el profesor que busca acercarse a ese perfil. Ahora no hay esos incentivos; por lo tanto, la Institución no se beneficia.

Con respecto a la retroalimentación que reciben las Direcciones Departamentales, se puede afirmar que toda evaluación que no se use para la toma de decisiones, pierde uno de sus fines principales. Se crea la sensación de poca utilidad, tal como se sienten los estudiantes.

6. ¿Qué retos considera usted que la Universidad enfrenta actualmente con relación al sistema vigente de evaluación profesoral?

Honestamente, lo primero es establecer criterios antes de actuar. En una evaluación, para definir niveles de logro en el profesorado, hay que tener un perfil discutido y consensado. Si queremos un profesor que sea puntual, que pueda comunicar bien o que tenga dominio de su área, por ejemplo, debemos saber cuáles son las dimensiones que más nos interesa evaluar, cuáles son importantes para esta Universidad. No es lo mismo el perfil de un profesor a tiempo completo, que un profesor por asignatura y, además, el perfil varía de acuerdo a la carrera. Por ejemplo, no es bueno que un profesor del área de Contabilidad esté solamente dedicado solo a la Universidad, más bien que tenga experiencia; así, existen variaciones específicas, importantes de considerar.

Con relación a la formación permanente del profesorado, no estamos valorando si ha hecho esfuerzos por actualizarse, si publica con cierta frecuencia. Actualmente, se le pide a las universidades que sus profesores hagan investigaciones e involucren a los estudiantes en ellas. La PUCMM debería tomarse muy en serio la re-apertura de sus departamentos de investigación y de publicaciones.