

En este artículo se intenta reconstruir una memoria de las principales actividades en el ámbito del desarrollo y la evaluación profesoral desde el año 1966 hasta el 2000. Se da cuenta de las principales gestiones realizadas para el desarrollo profesoral, así como las ideas y las acciones que dieron origen al Reglamento de Carrera Docente, que condujo a las primeras implementaciones de la evaluación profesoral, iniciativa que posicionó a nuestra Universidad como pionera en el país dentro de esta área. Asimismo, se relata el desenvolvimiento de la evaluación hasta el año 2000, fecha en que inicia la gestión actual del Centro de Desarrollo Profesoral.

VENTANAS ABIERTAS A LA PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA

MEMORIAS DEL DESARROLLO Y LA EVALUACIÓN PROFESORAL EN LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA MADRE Y MAESTRA DESDE EL AÑO 1962 HASTA EL 2000

Teódulo Olivo y Luis Henríquez



Desde 1962 hasta 1987
Teódulo Olivo*

En este trabajo se intenta reconstruir una memoria parcial de las principales actividades dentro de los primeros veinticinco años de historia de la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM), desde 1962 a 1987, en el ámbito del desarrollo y la evaluación profesoral.¹

La UCMM² surge en el escenario dominicano, comprometida con el desarrollo económico y social del país, consciente de que para concretizar la contribución al desarrollo la Institución debe centrarse en la formación integral de los recursos humanos, que serán los responsables de realizar las transformaciones que el país necesita. Por tanto, los programas de desarrollo y evaluación profesoral se emprendieron como tarea prioritaria y, por tal razón, en este artículo se vinculan estrechamente ambos programas.

1. Desarrollo Profesoral

1.1 Los inicios

Como un sólido cuerpo profesoral constituye la base del éxito de una universidad, la UCMM inició el Programa de Superación del Profesorado³ (PSP) en el año 1966. El reglamento de este Programa plantea como objetivo principal “la preparación especializada y la elevación del nivel académico del personal docente de la Universidad” (UCMM, 1968, p. 1). La Universidad cifró altas esperanzas en este Programa y lo consideró de importancia para su éxito, a largo plazo. Por esto, en el mismo año de 1966, envió al primer grupo de profesores a especializarse a universidades norteamericanas. Estos profesores, al terminar sus especialidades, se reincorporaron a la Universidad. También fueron enviados a los Estados Unidos algunos estudiantes de la incipiente carrera de Ingeniería Electromecánica, para que concluyeran allá sus estudios. Dos de ellos, a su regreso al país, se unieron al cuerpo docente de la Institución.

1.2 La década del setenta

En 1977, la Universidad, sin descuidar la preparación profesional de sus profesores, se ocupó de la formación pedagógica de sus

* Licenciado en Filosofía, Universidad Autónoma de Santo Domingo. Magíster en Psicología Social y Desarrollo Humano, Central Michigan University, Estados Unidos. Licenciado en Derecho en la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra y profesor del Departamento de Ciencias Jurídicas de esta Universidad, en el Campus de Santiago. Diplomados en Seguridad Social, Derecho Procesal Penal, Derecho Inmobiliario y Abogado de la Consultoría Jurídica de la Tesorería de la Seguridad Social, en Santiago.

¹ En este artículo no he podido referirme a los aportes de todos los participantes en las actividades de desarrollo y evaluación profesoral, por carecer de información concreta al respecto.

² En el año 1987, en la celebración del Jubileo de Plata de la Universidad, Su Santidad Juan Pablo II la reconoció como Universidad Católica y Pontificia.

³ Desde el año 2006 el nombre de esta Unidad académico-administrativa de la PUCMM es Centro de Desarrollo Profesoral.

docentes. Para esto, contrató en noviembre de 1977 a la Dra. Irma Salas, experta chilena. La Dra. Salas condujo un seminario cuya finalidad fue “el adiestramiento pedagógico del personal docente de la Universidad y, específicamente, la elaboración de un proyecto para el Programa de Superación de Profesores, ya existente en la Institución” (Salas, 1977, p.1).

A este seminario asistieron los profesores del Departamento de Educación y el Lic. Radhamés Mejía, Vicerrector Académico, quien estuvo presente en la mayoría de las sesiones. En el mismo se elaboró un proyecto cuya finalidad era “estimular y promover la superación profesional y docente de los profesores de la UCMM en forma efectiva y permanente” (Salas, 1977, p 5). En el marco de este proyecto, se propuso que el PSP operara como una unidad adscrita a la Vicerrectoría Académica y fuera coordinado por un(a) profesor(a) del Departamento de Educación. Además, éste debía contar con la colaboración de un grupo de apoyo, constituido por profesores de ese Departamento, para ejecutar las distintas actividades del programa. En el año de 1978, la licenciada Amarilis Pérez de Zapata fue designada directora del programa y bajo su dirección se conformó el grupo de apoyo propuesto, que realizó con ella varias y oportunas actividades de superación profesoral.

1.3 La década del ochenta

Esta fue una década rica en actividades, que le dieron un fuerte impulso al PSP. Este Programa propició un conjunto de eventos tendentes a impulsar el desarrollo profesoral del cuerpo docente de la Universidad. A continuación se describen los eventos significativos:

1.3.1 Actividades propiciadas por el proyecto OEA-UCMM

El proyecto “Desarrollo de un sistema de capacitación académica para profesores universitarios” en coordinación con la Organización de Estados Americanos (OEA) empezó a ejecutarse en el 1982 y propició las actividades siguientes:

a) Taller sobre Desarrollo Profesoral.

Fue conducido por la Dra. Ligia Parra, experta colombiana en el tema, en junio de 1982. Los objetivos de este taller fueron: presentar y discutir los últimos avances en la teoría y en la práctica del desarrollo profesoral y determinar, con el equipo de profesores participantes, la estrategia más adecuada a las condiciones de la Universidad en ese momento. Este taller repercutió positivamente en la estructuración y conformación de un equipo multidisciplinario de profesores que impulsarían el desarrollo profesoral entre sus compañeros.

b) Taller sobre Estrategias de enseñanza-aprendizaje. Celebrado en junio de 1983, fue conducido por la Dra. Julia Mora, directora de la Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad del Valle, en Cali, Colombia. En este taller se abordaron los conceptos de docencia, proceso y estrategias de enseñanza-aprendizaje y se

analizaron las diferencias entre las estrategias individualizadas y socializadas.

c) Taller de Supervisión educativa y manejo de personal universitario. Se celebró en septiembre de 1983 y fue dirigido por el Dr. Rafael Colón-Cora, especialista en comportamiento organizacional, de la Universidad de Río Piedras, Puerto Rico. El taller fue diseñado para dotar a los participantes, quienes ocupaban posiciones directivas, de técnicas modernas de supervisión y desarrollo de personal. El propósito fundamental era motivar a los participantes a emplear las herramientas modernas de supervisión en el manejo del personal universitario y familiarizarse con los factores individuales y organizacionales que afectan el comportamiento dentro de una institución.

d) Taller de Tecnología Educativa. Esta actividad tuvo lugar en octubre de 1983 y fue conducida por la Dra. Alicia Rojas, especialista en tecnología educativa y profesora de la Universidad Estatal de la Florida, en Tallahassee. En este taller se realizaron presentaciones teóricas de inmediata aplicación en el quehacer docente, para asegurar aprendizajes efectivos en los alumnos.

e) Seminario sobre Evaluación del Rendimiento Académico Estudiantil. Se celebró en noviembre de 1983. El facilitador fue el Dr. Enrique Batista, profesor de la Universidad de Antioquia, en Medellín, Colombia. El propósito fundamental de esta actividad fue familiarizar a las participantes con los conceptos, técnicas y procedimientos que facilitarían y mejorarían la labor evaluativa de los profesores respecto al aprendizaje de los estudiantes.

f) Seminario sobre Didáctica de las Ciencias Sociales.

Este evento, realizado en mayo de 1984, fue dirigido por el Dr. Fernando Arias Galicia, profesor de la Universidad Autónoma de México. El propósito de este seminario fue proveer conocimientos y estrategias de enseñanza-aprendizaje a los profesores de la Facultad de Ciencias Sociales y Administrativas, para facilitar un desempeño más efectivo de su rol.

g) Taller sobre Didáctica de las Ingenierías.

En junio de 1984 fue celebrado este taller, dirigido por el Dr. John Cowan, profesor de la Heriot Watt

University, de Edimburgo, Gran Bretaña. El objetivo fue mejorar el currículo y la enseñanza en la Facultad de Ingeniería, mediante el diseño del proceso enseñanza-aprendizaje, basado en un nuevo modelo centrado en el estudiante.

1.3.2 Otras actividades de desarrollo profesoral

a) Taller sobre Desarrollo y Evaluación de Profesores. Auspiciado por la OEA, la Asociación Dominicana de Rectores de Universidades y la Universidad Interamericana. Este taller se celebró en el Campus de Santiago, en marzo de 1983. El mismo



se centró en la presentación de dos ponencias sobre modelos de programas de desarrollo y evaluación profesoral. Una a cargo del profesor Teófilo Olivo, director del PSP, y quien suscribe este artículo, presentando la ponencia “Apuntes para un Bosquejo de Modelo de Desarrollo y Evaluación de Profesores” (Olivo, 1983) y, la otra, a cargo del Dr. Al Smith, de la Universidad de Florida. Tras la exposición de experiencias institucionales sobre el referido tema, se diseñó en grupo un modelo general de desarrollo y evaluación profesoral, que sirvió de base al Informe Final del seminario.

b) Cuarto Seminario Internacional de Pedagogía Universitaria. Este evento fue celebrado en Santo Domingo, en septiembre de 1986, en el Instituto Tecnológico de Santo Domingo. Reunió a los coordinadores de los proyectos de pedagogía universitaria auspiciados por la OEA, y a profesores y autoridades académicas interesados en el tema del desarrollo y evaluación profesoral. En el seminario se presentaron diferentes experiencias y modalidades, respecto al tratamiento de este tema. El director del PSP, quien suscribe, presentó la ponencia “Desarrollo profesoral y calidad de la docencia: la experiencia de la Universidad Madre y Maestra” (Olivo, 1986a)

c) Panel sobre Desarrollo Profesoral. En este concurrido evento, celebrado en noviembre de 1986, en el Campus de Santiago, con la asistencia de profesores y personal directivo de las cuatro facultades, se abordaron diferentes aspectos del desarrollo profesoral, tomando en cuenta diversos enfoques del mismo. En este contexto, el director del PSP, quien suscribe, trató la dimensión personal del desarrollo profesoral, desde la perspectiva del desarrollo humano de los profesores como adultos, y resaltó las características de los profesores en las diferentes etapas de su carrera (Olivo, 1986b).

2. Evaluación Profesoral

2.1 Reglamento de Carrera Docente y primer proceso de evaluación profesoral

Uno de los componentes esenciales de la misión que la Universidad está llamada a cumplir en la sociedad es la formación de los recursos humanos que ésta demanda. Como la Universidad está consciente del papel protagónico que el profesorado juega en la realización de esta tarea, desde los primeros años de su existencia ha considerado prioritaria la evaluación de su desempeño. Por eso, tras el esfuerzo, la dedicación y el trabajo tesonero de los profesores P. Felipe Arroyo s.j., Manuel José Cabral, Ramón Pérez Minaya, Mario Peralta y Ricardo Miniño, entre otros, en el período 1968-1970, la Universidad redactó su primer Reglamento de Profesores y de Carrera Docente. Su finalidad fue regir las relaciones entre el profesor y la Universidad, instaurar la Carrera Docente y establecer los criterios para la evaluación profesoral.

El Reglamento sirvió de marco normativo para conducir el primer proceso de evaluación profesoral realizado en la Madre y Maestra, en el año académico 1969-1970, cuyos resultados fueron comunicados a los profesores en diciembre de 1970. Este hecho constituye un hito en la historia de la educación superior dominicana, pues la PUCMM fue la primera universidad

dominicana que instauró un sistema formal de evaluación profesoral.

Este Reglamento consta de ciento veintidós artículos y tres apéndices. En los artículos del 72 al 82 se regula todo lo concerniente al proceso de evaluación profesoral. El artículo 76 especifica las personas responsables de evaluar al profesor: el Decano de la Facultad, el Director del Departamento y dos profesores pertenecientes, dentro de lo posible, a la misma área de conocimientos del profesor a evaluar. De conformidad con el literal b) del artículo 81, también forma parte del expediente de evaluación profesoral el informe de las actividades desarrolladas en el último año por el profesor evaluado, presentado por él mismo en un formulario especial. El organismo responsable de administrar y procesar la evaluación profesoral era el Comité de Carrera Docente, cuyos miembros, con base en los resultados de la misma, hacían las recomendaciones de lugar a las instancias correspondientes. En los casos justificados, según el artículo 82, el profesor podía apelar sobre los resultados ante el Consejo Académico.

Las funciones del Comité de Carrera Docente están consignadas en los artículos 75, 81 y 109 del Reglamento. En lo que respecta a su composición, el artículo 110 señala sus siete integrantes: el Vicerrector Académico, presidente ex officio; el Decano de la Facultad de Ciencias y Humanidades, miembro ex officio; un Decano y cuatro profesores representantes del cuerpo profesoral. Estos últimos cinco miembros son designados por el Rector. Según consta en los documentos de archivos del CDP, fueron miembros del primer Comité de Carrera Docente: Ricardo Miniño, Vicerrector Académico, presidente ex officio; Mario Peralta, Decano de la Facultad de Ciencias y Humanidades, miembro ex officio; Ramón Pérez Minaya, Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas; Julio Cross, Venecia Joaquín y Ramón Flores, miembros representantes del cuerpo profesoral. En los documentos referidos, no aparecen los datos correspondientes al cuarto representante de los profesores, para completar los siete miembros del Comité.

2.2 Revisión del sistema de evaluación profesoral

Tiempo después de haber concluido el primer proceso de evaluación, la Universidad emprendió varias acciones tendientes a mejorar el sistema de evaluación profesoral. Entre ellas cabe mencionar las siguientes:

2.2.1 Designación de un comité para la revisión de los procedimientos e instrumentos empleados en la evaluación de profesores.

Nombrado por el señor Rector el 10/05/1972, este Comité rindió un informe (Cabral et. al., 1972), en el que incluyó, entre otras, cuatro recomendaciones, que fueron:

a) Definir con claridad, preferentemente desde su contratación, cuáles eran las funciones o responsabilidades que el profesor debía desempeñar, en base a las cuales sería evaluado para evitar que experimentara confusión e inseguridad al respecto.

b) Redefinir las responsabilidades del profesor dividiéndolas en dos grandes áreas: Transmisión del conocimiento y cooperación con el funcionamiento de la Institución. En la primera área se

incluyen como básicas: la docencia, la tutoría y la investigación, y como complementarias, las publicaciones, conferencias y asistencia a seminarios. En la segunda, se incluyen como básicas: el trabajo en comité y la asistencia a las reuniones; como complementarias se consideraron el servicio a la Facultad y a la comunidad.

c) La manera de calcular el índice del profesor en su evaluación. Esto es explicado de manera detallada, tomando en consideración la ponderación de cada área a ser evaluada y la de cada evaluador.

d) El empleo de cuatro cuestionarios para recoger información evaluativa de los profesores: primero, el informe personal del profesor al Director del Departamento, en el que da cuenta de todas las actividades por las cuales fue evaluado; segundo, el cuestionario para los directores de la Unidad; tercero, el cuestionario para los colegas evaluar al profesor, y cuarto, el cuestionario para que los estudiantes evaluaran al profesor.

2.2.2 Un nuevo Reglamento de Profesores y de Carrera Docente.

La Junta de Directores aprobó un nuevo Reglamento de Profesores y de Carrera Docente en octubre de 1973, lo revisó y confirmó en mayo de 1974. En este nuevo reglamento se resaltan cinco características:

a) Es menos extenso que el anterior. El actual contiene 99 artículos, mientras el anterior tiene 121. Además de suprimir artículos, reorganiza y precisa el contenido de varios de ellos.

b) Al señalar los requisitos para obtener un determinado rango profesoral dentro de la carrera docente, por ejemplo el de Instructor, explícitamente señala: "Obtener el nivel apropiado en su evaluación" (UCMM, 1974, Art. 8, literal d).

c) Añade dos fuentes más, proveedoras de información para la evaluación del profesor. Además del informe que rinde el profesor sobre sus actividades, la evaluación del Decano, del Director

del Departamento y de dos profesores. El literal d) del artículo 60 incluye los departamentos y/o comités administrativos, de investigación y de extensión universitaria. El literal e) del mismo artículo incorpora, por primera vez, a los estudiantes como evaluadores de la actividad docente del profesor.

d) Mientras en el primer Reglamento, la apelación de los resultados de la evaluación por parte del profesor se supeditaba a que fuera un caso justificado, el artículo 69 del nuevo Reglamento escuetamente indica que "el profesor podrá apelar el resultado de su evaluación ante el Consejo Académico" (UCMM, 1974, Art. 69).

2.2.3 Asesoría del Dr. Enrique Batista para la revisión del sistema de evaluación profesoral de la PUCMM

En febrero de 1984, con los auspicios del Proyecto OEA-UCMM, fueron contratados los servicios del Dr. Enrique Batista, para que asesorara a la Universidad en la revisión del sistema de evaluación profesoral. El Dr. Batista se reunió con los diferentes consejos de las facultades para detectar cómo era percibido por éstos el proceso de evaluación profesoral y cuáles cambios debían introducirse en el mismo. Posteriormente, se realizó un análisis estadístico bastante acucioso de los formularios empleados por las distintas fuentes que proveían información evaluativa del quehacer profesoral. En especial, hizo un análisis muy detallado del formulario usado por los estudiantes.

Como resultado de esta asesoría, el Dr. Batista rindió un informe (1984), en el que trató los siguientes tópicos: a) Necesidad de la evaluación; b) Propósitos que debía cumplir la evaluación; c) Fuentes de información en la evaluación; d) Análisis de los cuestionarios empleados; y e) Recomendaciones finales. En lo que respecta a la necesidad de la evaluación, ésta fue confirmada por la percepción que de ella tenían los miembros de los consejos de de Facultad. Ellos consideraban que la evaluación del desempeño docente formaba parte de la evaluación del logro de las metas por la Universidad. En cuanto a los propósitos de la evaluación, el informe confirmaba lo que era lugar común en el tratamiento del tema. Los dos propósitos fundamentales eran: a)



Facilitar el desarrollo y mejoramiento de la docencia mediante un proceso de retroalimentación; b) Proveer información fidedigna que facilitara la toma de decisiones administrativas sobre los evaluados.

En lo concerniente a las fuentes que aportaban información para la evaluación del profesor, el informe resaltaba cuatro: el estudiante, el Director del departamento, el Decano y el profesor mismo. Se hicieron interesantes puntualizaciones sobre cada una de estas fuentes. Como ya se mencionó anteriormente, el análisis minucioso de los cuestionarios empleados ocupó una buena parte del trabajo del asesor durante su estancia en la Universidad. De este análisis surgieron recomendaciones específicas sobre cada uno de los cuestionarios.

Por último, en lo que se refiere a las recomendaciones finales del informe, se destacan las siguientes: a) La función principal del programa de evaluación profesoral debe ser el mejoramiento docente; b) La información evaluativa de los estudiantes debe

hacerse con ítemes específicos; c) Si la evaluación va a repercutir en el mejoramiento docente, la oficina encargada de esto debe contar con programas de formación para ofrecer a los profesores; d) El profesor debe recibir información detallada ítem por ítem de los formularios utilizados en su evaluación; e) Para evitar factores contaminantes, la evaluación no debe ser aplicada ni al final del semestre ni cerca de una actividad evaluativa del rendimiento estudiantil.

Luego de relatar los eventos significativos que se llevaron a cabo en la PUCMM con relación al desarrollo y la evaluación profesoral, concluimos este artículo convencidos del valor de todas las iniciativas con las que se ha buscado forjar la profesionalización del cuerpo académico universitario. Estamos seguros de que, a corto plazo, podrá dotarse de un nuevo Reglamento de Profesores y de Carrera Docente que armonice con las exigencias de la realidad actual y sea un instrumento apto para seguir trillando el camino de la excelencia académica.

Referencias bibliográficas⁴

- Cabral, C. et. al. (1972). *Informe del Comité de Revisión de los Procedimientos e Instrumentos Empleados en la Evaluación de Profesores*. Santiago: UCMM.
- Batista, E. (1984). *Informe de la Revisión del Sistema de Evaluación Profesoral de la UCMM*. Santiago: UCMM.
- Olivo, T. (1983). *Apuntes para un Bosquejo de Modelo de Desarrollo y Evaluación de Profesores*. Santiago: UCMM.
- Olivo, T. (1986a). *Desarrollo Profesoral y Calidad de la Docencia: la Experiencia de la Universidad Madre y Maestra*. Santo Domingo: INTEC.
- Olivo, T. (1986b). *La Dimensión Personal del Desarrollo Profesoral como Desarrollo Humano Adulto*. Santiago: UCMM.
- Olivo, T. (2009). *Conversación con los profesores Mario Peralta y Ricardo Miniño*. Archivo personal.
- Salas, I. (1977). *Seminario sobre Programa de Superación del Profesorado*. Informe Final. Santiago: UCMM.
- UCMM (1968). *Reglamento del Programa de Superación del Profesorado*. Santiago: UCMM.
- UCMM (1974). *Reglamento de Profesores y de Carrera Docente*. Santiago: PUCMM.

⁴ No incluí en las Referencias bibliográficas el Reglamento de Profesores y de Carrera Docente del 1970 porque, a pesar del gran esfuerzo que hice, no encontré un ejemplar fechado en ese año. No obstante, sostengo que el ejemplar existe y es el fechado a mano en la página frontal como de 1963, que me facilitó el Ing. Marino Grullón, y que usé en este trabajo. Me baso en los siguientes hechos: a) En febrero de 1970, Mons. Roque Adames, al final de su período como Rector, designó un Comité de Carrera Docente Transitorio para poner en vigencia el Reglamento de Carrera Docente. b) El Informe del Comité de Revisión, citado en este trabajo y remitido al señor Rector el 4 de julio de 1972, hace recomendaciones para la modificación del artículo 76 del Reglamento vigente, el mismo del Reglamento a que aludo. c) En conversaciones separadas con los profesores Mario Peralta y Ricardo Miniño, testigos de primer orden por haber participado en la elaboración de ese Reglamento, ambos me confirmaron la existencia del documento de 1970.



De 1988 hasta 2000

Luis Henríquez *

Este artículo pretende contribuir a la reconstrucción histórica de la evaluación y la formación profesoral en la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM) durante el período comprendido entre 1988 y 2000. Por este motivo, antes de su lectura, sugerimos leer primero la parte del artículo que corresponde al Prof. Teódulo Olivo para poder comprender mejor el contexto en que se desarrolla este trabajo.

El período que abordaremos, de unos trece años, estuvo marcado por los sucesivos cambios de dirección en la Unidad encargada de la formación y la evaluación, el Programa de Superación del Profesorado (PSP). Luego de un período de ocho años del Prof. Teódulo Olivo, el Dr. Luis Domínguez lo sucedió en 1988 y, algunos meses después, quien suscribe substituyó a su vez al Dr. Domínguez hasta principios de 1990. Desde esa fecha hasta el 1995 ocupó la dirección la Prof. Neisy Gómez, sucediéndola la Prof. Adriana Márquez, quien estuvo hasta el 2000, fecha en que se inicia en la dirección la actual incumbente, Prof. Ana Margarita Haché.

A la par con los cambios de dirección, en los primeros años de la década de los noventa nuestro país atravesó por una severa crisis económica que repercutió de alguna forma al interior de nuestra Universidad, y debió reflejarse en el desenvolvimiento del Programa en algunas de sus líneas de acción.

Es interesante destacar que las memorias editadas por este programa, en los primeros siete años del período reseñado, presentan un mismo patrón descriptivo de las actividades que muestran una continuidad con el período del Prof. Olivo. El esquema seguido para presentar las principales actividades desarrolladas es como sigue:

- Descripción de los procesos de evaluación, tanto en la conclusión de uno como en preparación del siguiente. Cuando se tenían cambios de rangos se especificaban los mismos.
- Conformación del cuerpo profesoral de Carrera Docente, con tablas que presentaban la distribución por rango (instructor, auxiliar, asociado, titular y el rango de profesor emérito) y por facultad.⁵

- Beneficiarios del PSP (becarios para postgrados, cursos cortos y entrenamientos, apoyo económico para la participación en eventos académicos nacionales e internacionales).

- Descripción de las actividades del PSP para el desarrollo profesoral, consistentes fundamentalmente en algunos cursos cortos y jornadas de didáctica, cursos sobre el uso de las nuevas tecnologías de la información, y en especial las jornadas de orientación para los profesores de nuevo ingreso, a las cuales se invitaban a los demás profesores.

El cambio en el patrón de presentación de la memoria coincide con el declive de algunas de las más importantes acciones impulsadas en el PSP.

En cuanto a los procesos de evaluación, el PSP contaba con un Comité de Carrera Docente, conformado principalmente por el Vicerrector Académico, el director del PSP y representantes de las diferentes facultades. El carácter dado a este Comité era tal que los profesores que integraban el mismo se les incluía en su carga académica las horas que dedicaban a esa función. La oficina dirigía todo el proceso evaluativo y preparaba los expedientes de los profesores que cumplían con los reglamentos vigentes para su promoción de rango. A la salida del Prof. Teódulo ya se vislumbraba la necesidad de modificar los instrumentos de evaluación de los docentes, directores, decanos y vicerrectores.



* Licenciado en Educación, mención Matemática y Física, por la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra y Profesor Asociado del Departamento de Ciencias Básicas de la misma universidad, Campus de Santiago. Maestría en Matemática por la Universidad de Puerto Rico.

⁵ Los rangos académicos siguen ese orden y la asignación de los mismos es exclusiva a los profesores de tiempo completo. Los profesores por asignatura, es decir, con contratos periódicos para la impartición de cursos, no pertenecían a la Carrera Docente. Tampoco los profesores por jornadas, cuyos contratos eran anuales. Las facultades eran las de Ciencias y Humanidades, Ciencias Sociales y Administrativas, Ciencias de la Ingeniería y Ciencias de la Salud. Por varios años se fundieron las de Ciencias y Humanidades con la de Ciencias Sociales y Administrativas, pero luego se separaron.

Fue en el período 1988 – 89, bajo la Vicerrectoría del Prof. Rafael Emilio Yunén, que se procedió a abordar las modificaciones más significativas en los instrumentos para la evaluación de los docentes por parte de los estudiantes. Para esto, los representantes del Comité de Carrera Docente y del Comité del Programa de Superación de Profesores organizaron un proceso consultivo que involucró a todos los directores departamentales y a los decanos, así como a una muestra de profesores y estudiantes (El Comité del PSP estaba conformado también por representantes de las facultades que disfrutaban de las mismas prerrogativas que sus pares del Comité de Carrera Docente).

Primero, se elaboró un “Perfil del buen profesor” (Tabla 1) en base a cuatro talleres organizados por facultades y con un nutrido grupo de estudiantes. A partir de los datos obtenidos de los mismos y de algunas documentaciones de referencia, se procedió a elaborar el instrumento de evaluación docente que se correspondiera con dicho perfil. Nuevamente mediante otro

proceso de consultas con los directores y decanos, se estableció la ponderación de los aspectos evaluados, según una clasificación establecida (componentes interpersonal, profesional, docente, responsabilidad y aportaciones fuera del aula). En el período de verano del 1989 se hizo una prueba piloto entre estudiantes con el fin de lograr su validación. Es probable que esta validación no reuniera todas las exigencias requeridas y que otros procedimientos técnicos utilizados para garantizar la idoneidad del instrumento faltasen, pero existía una enorme presión para tener confeccionado dicho instrumento ya que el proceso de evaluación de ese mismo período no se había efectuado, lo cual afectaba el monitoreo normal de la docencia y los cambios de rangos para los profesores de Carrera Docente.

Cabe destacar, sin embargo, que los demás instrumentos de evaluación no sufrieron cambios sustanciales. Dichos cuestionarios permanecieron con los ítemes que tenían elaborados hasta ese momento.

Tabla 1: Perfil del Buen Profesor

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA MADRE Y MAESTRA PROGRAMA DE SUPERACIÓN DEL PROFESORADO PERFIL DEL BUEN PROFESOR Septiembre 1989
I. EN LO INTERPERSONAL:
1. El buen profesor tiene vocación de maestro: ayuda a sus estudiantes a crecer personal y profesionalmente. 2. Es una persona mental y profesionalmente madura: es cálida, honesta, abierta; respeta a sus estudiantes, se interesa por ellos y disfruta de la interrelación profesor-estudiante. 3. Sirve de modelo a sus estudiantes en cuanto a su comportamiento como profesor, como profesional y como ciudadano.
II. EN LO PROFESIONAL:
1. Es un profesional que domina su área. 2. Se mantiene actualizado. 3. Tiene conciencia de la responsabilidad de su profesión. 4. Merece respeto por la capacidad profesional que muestra tanto dentro como fuera del aula.
III. EN CUANTO A LA DOCENCIA:
1. Ayuda significativamente a sus estudiantes a alcanzar los objetivos del curso. 2. Prepara bien su clase y hace de ella una actividad estimulante y productiva. 3. Logra que los estudiantes se interesen por la materia empleando eficientemente estrategias de enseñanza-aprendizaje apropiadas a los objetivos del curso. 4. Evalúa a tiempo, con justicia y de acuerdo a los objetivos y contenidos del curso, estimulando el mejoramiento del aprendizaje.
IV. EN CUANTO A RESPONSABILIDAD:
1. Cumple con las normas mínimas de puntualidad, impartición de docencia, administración de exámenes, asignación y entrega de calificaciones.
V. EN CUANTO A APORTACIONES FUERA DEL AULA:
1. Presta su aportación a la creación de nuevos conocimientos, al desarrollo cultural y a la adaptación de tecnología. 2. Contribuye con el crecimiento y mejoramiento de su Unidad Académica, de la Universidad y de la comunidad.

La ausencia de computadoras personales y lectores ópticos implicaba que el procesamiento de la información fuese bien tedioso. Se le daba prioridad a los resultados de los profesores que reunían las condiciones para cambiar de rango o entrar a la Carrera Docente. Cuando se amplió la cobertura de la evaluación, se incrementaron las dificultades de procesamiento. Por un tiempo las evaluaciones eran administradas por los docentes de departamentos diferentes al del profesor evaluado por sus estudiantes. Posteriormente se contrató personal, especialmente profesores por asignatura y del área administrativa. En algún momento se pensó reducir las respuestas de cada ítem de una valoración de 0 a 5 a sólo indicar un SÍ o un NO, pero esta idea no prosperó, entre otras cosas, por la queja inmediata de los docentes que fueron sometidos a las pruebas piloto. Otra medida tomada por la dificultad de la recolección de los datos en las evaluaciones docentes fue limitar las evaluaciones a los docentes de nuevo ingreso y a los que fuesen recomendados por directores departamentales o decanos de facultad. Posteriormente, la Vicerrectoría Académica consideró pertinente la ampliación de la cobertura a todos los profesores nuevamente. En esos años se incluyeron a profesores del Departamento de Arte y Cultura y de Deporte. También se llegó a incluir a los docentes que participaban en un programa especial dirigido a maestros bachilleres en servicio.

Es importante resaltar que todavía se mantienen vigentes esos instrumentos de evaluación docente elaborados en el período 1988 – 89, aunque sólo se recolecta información del estudiantado para medir el desempeño docente.

En cuanto a las funciones del Comité de Carrera Docente, éste evaluaba los expedientes y hacía las recomendaciones de lugar a la Vicerrectoría Académica, y ésta a su vez las hacía a la Rectoría. Durante la presentación de la memoria anual de la universidad a su Consejo de Directores, en determinadas oportunidades se incluía dentro del programa la ceremonia de la “colación” de rangos, la cual creaba sus expectativas entre los profesores beneficiados por su significación dentro de la vida académica de la Institución.

En el período 1987 al 1988 se consigna que la conformación del cuerpo profesoral de Carrera Docente estaba compuesto por

140 profesores, de los cuales 2 tenían el rango de instructor, 32 de auxiliar, 97 asociados y 9 titulares. Para el período 1988 – 89 se redujo a 120 profesores y para el período 1992 – 93 bajó a 98, lo que constituía el 80% de los profesores de tiempo completo. El ingreso a la Carrera Docente se había detenido y a su vez otros profesores de la Carrera Docente habían abandonado la Universidad, ya sea con licencia o de manera definitiva, o bien cambiarían de modalidad (en algunos casos a medio tiempo). En todos estos años no se reportan cambios de rango, excepto en el período 1995 – 96, que por la autorización de la Rectoría se evaluaron expedientes que conllevaron la promoción de cinco profesores al rango de titular y uno al de profesor emérito. En el período 1993 – 94 el PSP consigna en sus memorias que se tiene la percepción de que la Carrera Docente había ido perdiendo importancia para la Universidad. Parece ser que uno de los factores principales que afectó al programa, como reflejo de su incidencia en la universidad, fue la crítica situación económica imperante en el país por esos años.

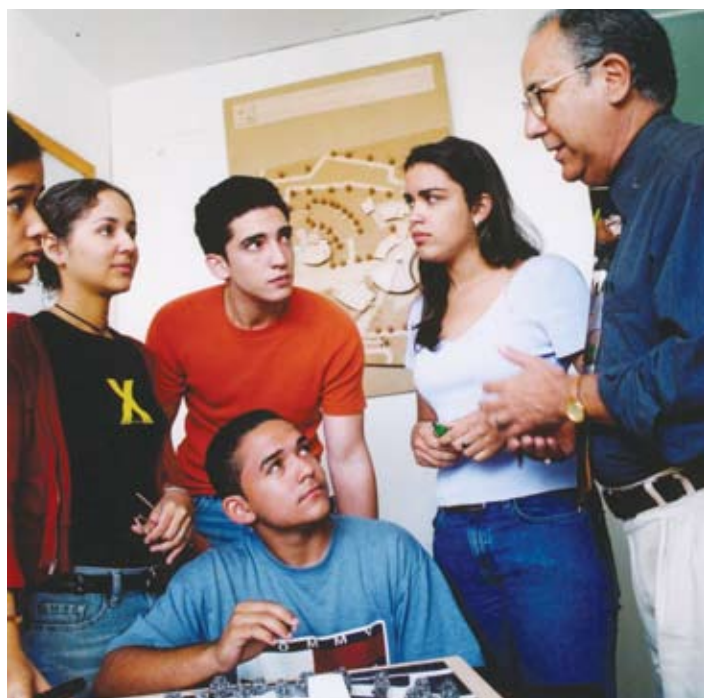
En cuanto a los beneficiarios del PSP, en el período 1985 – 86 se consigna a 16 profesores, de los cuales 5 iniciaban postgrados de maestría y los restantes en programas postgrados, adiestramientos y apoyo para la participación en eventos académicos. Al mismo tiempo se indica que 10 profesores continuaban bajo el programa, 5 en maestrías y 5 en estudios doctorales. Por otra parte se reportaba que 13 de los beneficiarios se habían incorporado nuevamente a la Universidad. Generalmente los estudios de postgrado contaban con el apoyo de instituciones internacionales a través de diversos programas, como FULBRIGHT ⁶ y LASPAU ⁷. Las referencias acerca de los beneficiarios del programa fueron desapareciendo progresivamente de las memorias de PSP, aunque esto no significara que no existieran algunos beneficiarios de becas para postgrados y apoyo para la participación en eventos académicos.

Finalmente, en cuanto a las actividades del PSP para el desarrollo profesoral, en estos años eran muy similares: actividades puntuales de carácter pedagógico, jornadas para los profesores de primer año, cursos para el uso de la tecnología en educación. Las memorias de los últimos años de este período descrito en este artículo indican la preocupación por desarrollar unas acciones que trascendieran las que se realizaban por entonces. Ya se hablaba de la necesidad de crear algún “centro para docentes

para su seguimiento y supervisión en las tareas de planificación y enseñanza-aprendizaje”.

Ciertamente, la Universidad tiene la necesidad de garantizar la calidad académica de sus docentes para asegurar la excelencia académica de sus programas. El Programa de Superación del Profesorado fue creado para tal fin, para “la preparación especializada y la elevación del nivel académico del personal docente de la Universidad”. Por esta razón, este Programa (actualmente, Centro de Desarrollo Profesoral) ha proseguido brindando todo el apoyo a los docentes para alcanzar esos fines.

Haría falta evaluar, a la luz de todas estas acciones desarrolladas y las que hoy día se hacen, si las inversiones realizadas y los programas desarrollados, se reflejan en mejores aprendizajes de nuestros estudiantes. Creo que es un reto para nuestra Universidad cómo conciliar la libertad de cátedra, propugnada en sus reglamentos, con el adecuado monitoreo y acompañamiento de los docentes para garantizar las mejores prácticas de enseñanza, acorde con las exigencias de los tiempos actuales y la mística de nuestra Universidad.



Referencias bibliográficas:

- Cifuentes, R. M. (2004). Asesoría: Formación del Profesorado en cuanto a su desempeño docente en PUCMM. Santiago: Programa de Superación del Profesorado, PUCMM.
PUCMM (1987 - 1999). Memorias del Programa de Superación del Profesorado. Santiago. PUCMM.

⁶ El Programa FULBRIGHT es un programa de ayudas educacionales - Asociaciones Fulbright (Fulbright Fellowships) y Becas Fulbright (Fulbright Scholarships) - patrocinado por la Oficina de Asuntos Educativos y Culturales (Bureau of Educational and Cultural Affairs) del Departamento de Estado de los Estados Unidos, los gobiernos de otros países y el sector privado.

⁷ Latin American Scholarship Program of American Universities, patrocinado por la Organización de los Estados Americanos, OEA.