



Centro de Desarrollo Profesional

En este artículo se da a conocer la propuesta del actual Plan de Mejora de la Evaluación Profesional. Se comienza exponiendo los elementos que la justifican y, luego, se presentan los principios éticos y de gestión académica a partir de los cuales se ha concebido. Explicamos las acciones que se han llevado a cabo hasta el momento, así como las proyecciones que se vislumbran. El artículo concluye con una invitación a la comunicación y al consenso institucional.

ECOS DESDE LAS FACULTADES

EL PLAN DE MEJORA DE LA EVALUACIÓN PROFESORAL DE LA PUCMM*

La evaluación de la docencia ha sido una de los medios empleados en la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM), desde los inicios de su fundación, para garantizar su compromiso con la excelencia académica. En tal sentido, la relación evaluación y desarrollo del profesorado ha sido considerada prioritaria como política institucional. Esta política es canalizada por la Vicerrectoría Académica a través del Centro de Desarrollo Profesional con el apoyo de las Facultades y los Departamentos. Cada cierto tiempo, dicha política de evaluación docente y su correspondiente sistema se revisan para responder adecuadamente al contexto institucional e internacional.

En este artículo se da a conocer la propuesta del actual Plan de Mejora de la Evaluación Profesional. Se comienza exponiendo los elementos que la justifican y, luego, se presentan los principios éticos y de gestión académica a partir de los cuales se ha concebido. Explicamos las acciones que se han llevado a cabo hasta el momento, así como las proyecciones que se vislumbran. El artículo concluye con una invitación a la comunicación

y al consenso institucional.

Elementos que justifican el Plan de Mejora

Desde el contexto internacional, los organismos encargados de las políticas para la educación superior proponen lineamientos que orientan los procesos de renovación en este nivel educativo. En Europa y en América Latina, el *Proyecto Tuning (2000 & 2007)* busca la articulación de las titulaciones para hacer las homologaciones correspondientes, así como la adopción de un modelo de aprendizaje basado en competencias y centrado en el estudiante, enfocado en la gestión del conocimiento. En Estados Unidos, el informe *A Test of Leadership: Changing the Future of US Higher Education (2006)* considera que la calidad educativa depende de la implementación de nuevas pedagogías, currículos y tecnologías que lleven a la mejora de la docencia y a diseñar estrategias de aprendizaje permanente.

Desde el contexto dominicano, se ha dado respuesta a estos lineamientos internacionales a través del Plan Decenal



* Este artículo ha sido escrito de manera conjunta por el equipo de trabajo del Centro de Desarrollo Profesional.

de Educación Superior 2008-2018 (PDES). En dicho documento se promueven los currículos basados en competencias y el empleo de metodologías didácticas centradas en el estudiante. En este sentido, el PDES prioriza los programas de formación del profesorado basados en la reflexión, la participación, la investigación y la innovación.

Considerando las demandas del contexto sobre el nuevo rol del profesorado y la visión pedagógica actual, el sistema de evaluación docente de la PUCMM requiere ser revisado. A continuación, exponemos los aspectos que justifican esta revisión.

Los instrumentos de recolección de información están dirigidos a la evaluación de la docencia, de acuerdo a la tipología didáctica de la asignatura: clases teóricas, laboratorios y supervisión de prácticas. Sin embargo, no están siendo evaluadas las dimensiones de investigación y extensión, inherentes a la profesión académica. La intención de darle seguimiento a estos aspectos ha llevado a cambiar el término de evaluación de la docencia por el de evaluación profesoral.

Aunque los cuestionarios se relacionan con la docencia, no se toman en cuenta las diferencias en los procesos de enseñanza y aprendizaje de las diversas disciplinas ni el momento del desarrollo de la asignatura en que es más conveniente llevar a cabo la evaluación, así como tampoco la aplicación del mismo cuestionario en niveles de pregrado y postgrado. Todo el profesorado es evaluado una vez al año, en alguna de sus asignaturas, aunque, también, se toman en cuenta las demandas de la Dirección Departamental. Sin embargo, la periodicidad es un aspecto que requiere ser ponderado en función del uso que se le da a la información recogida y el posterior proceso de formación del profesorado.

Por otra parte, la retroalimentación de la evaluación al profesorado se proporciona desde los Departamentos, dejándole a la persona evaluada la decisión de involucrarse en actividades de formación según la propia motivación o a partir de las sugerencias recibidas de la Dirección. En este sentido, se evidencia el valor de que existan políticas institucionales definidas para integrar más estrechamente la evaluación profesoral con las necesidades de formación, tanto individual, como departamental.

Desde los inicios de la evaluación, se contaba con diferentes informantes (decanos, directores, colegas y, a partir del 1974, el estudiantado) con el fin de triangulizar los datos y aportar más validez. Hoy día, la evaluación ha quedado circunscrita al cuestionario del estudiantado, aunque en el Recinto Santo Tomás de Aquino era una tradición contar con la evaluación de la Dirección. El contenido de la evaluación se relaciona con cuatro dimensiones docentes: las relaciones interpersonales, la profesionalidad, la docencia y la responsabilidad, que corresponden a un perfil del profesorado que debe ser re-contextualizado¹. En efecto, tal como plantea Cifuentes (2004, pp. 104 -105), dicho perfil "destaca la actualización, idoneidad y producción en el área de conocimiento. Coincide, en la mayoría de puntos, con el diseño de los instrumentos de evaluación docente, en los que también hay una concepción sobre el "ideal institucional" del/a profesor/a universitario... Es necesario privilegiar, además, la reproducción del conocimiento, su construcción, desafío y responsabilidad social de las universidades y responder a los diferentes tipos de vinculación que se dan en la Universidad"



¹ El "Perfil del Buen Profesor" es un documento institucional elaborado en 1989, a partir del cual se reformuló, en esa misma fecha, el instrumento de evaluación por parte del estudiantado. El perfil está publicado en este número del Cuaderno de Pedagogía Universitaria, en el artículo del Prof. Luis Henríquez.

Por último, un aspecto de gran importancia radica en el fin o el sentido que se le adjudica a la evaluación profesoral. En términos generales, un sistema de evaluación persigue fines de promoción, de formación y de control administrativo para la toma de decisiones. En los inicios del sistema, la Universidad contaba, no sólo con la unidad encargada de gestionar las necesidades formativas, sino también con un Reglamento de Carrera Docente, a partir del cual el profesorado tenía la posibilidad de ir ganando reconocimientos académicos y económicos en un escalafón organizado de promoción. Ya que el fin relacionado a una promoción estructurada se encuentra temporalmente discontinuado, el sistema vigente tiene propósitos formativos y de control administrativo. Es necesario, sin embargo, establecer con mayor precisión las estrategias que deben desprenderse de dichos fines, de manera que el sistema adquiera la coherencia y la solidez propias de la calidad institucional que la PUCMM se plantea como meta permanente.

Principios que sustentan el Plan de Mejora

Estamos conscientes de que, tal como plantea Stake (2008), los procesos formativos son mucho más complejos que los procedimientos formales con que contamos para apreciar su calidad. Es difícil aceptar que la calidad de la enseñanza y el aprendizaje pueda reducirse a un puntaje o perfil y es igualmente problemático que éstos se empleen para emitir un juicio que implica, a veces, decisiones sobre una persona. Además, toda evaluación corre el peligro de desbordar las características intrínsecas de un profesor. Por tanto, en palabras de Rizo (2004), "lejos de desconocer que la docencia se mejora desde el trabajo del profesor, la evaluación invita a entender las dinámicas institucionales que condicionan para ejercer una docencia de calidad y determina la implementación de estrategias que posibilitan su cualificación." Las advertencias de estos autores nos pueden servir como luz en el camino para actuar con cautela y orientar adecuadamente la evaluación profesoral.

En todo caso, los supuestos principales que guían el Plan de Mejora son la participación, la promoción de la autoestima del profesorado y el aliento hacia la auto-reflexión. Por tanto, el diálogo entre evaluadores y evaluados en igualdad de circunstancias se esgrime como un eje ético medular que moldea todo el proyecto.

El sistema de evaluación profesoral de la PUCMM debe reflejar la multi-dimensionalidad de la profesionalización de su cuerpo académico. Asimismo, las acciones formativas implementadas a partir de la evaluación pueden fortalecer la evolución hacia maneras renovadas de concebir la docencia desde la riqueza de las innovaciones educativas.

De los principios o puntos de partida que hemos mencionado, se derivan otros más específicos, que apuntan a una caracterización del Plan de Mejora tal como está siendo concebido; a saber:

1. **La transparencia.** El profesorado debe conocer y participar en las decisiones que determinan qué y cómo va a ser evaluado. Esto incluye su colaboración en la validación de los indicadores que llevan a formular cualquier tipo de valoración.

2. **La alineación** con el modelo pedagógico, el perfil del profesorado y del estudiantado de la PUCMM.

3. **Las perspectivas múltiples** a partir de la evaluación por diversos actores (los decanos, los directores, los estudiantes, los colegas y la auto-evaluación).

4. **La formación permanente**, pues el sistema debe vincularse con procesos de reflexión sobre la práctica a corto y a mediano plazo; de hecho, la oferta de formación comienza desde la contratación del nuevo profesorado. Por otra parte, la evaluación implica considerar el contexto de las disciplinas y la idiosincrasia de las asignaturas; así, además de los cuestionarios, se deben tomar en cuenta otras evidencias de formación permanente, tales como publicaciones, innovaciones, investigaciones, actualizaciones periódicas, entre otras.

5. **El impulso a la innovación** en las aulas, ya sea por la convocatoria institucional en líneas determinadas o bien desde iniciativas libres del profesorado.

6. **La promoción a partir de reconocimientos** académicos y económicos para el desarrollo profesional.

7. **La flexibilidad.** El sistema se asume como evaluable periódicamente, lo cual le imprime adaptabilidad a los cambios a partir de las retroalimentaciones recibidas por todos los actores.

8. **La credibilidad.** La información que el sistema provee debe ser usada con la coherencia y la rigurosidad que se estipula en sus políticas constitutivas. Asimismo, la representatividad de los resultados para los intereses del profesorado y el estudiantado puede fortalecer la confianza de todos los participantes del sistema.

Acciones llevadas a cabo

El liderazgo de la gestión del Plan de Mejora ha estado a cargo de la **Lic. Sandra Hernández**. A partir de su coordinación se han realizado, con base en los principios antes mencionados, las siguientes acciones:

1. Estudiar el contexto

Entre las tendencias mundiales para la educación superior, tomamos como referencia los lineamientos acerca de modelos pedagógicos que promuevan reformas curriculares centradas en el aprendizaje, así como los perfiles del profesorado y el estudiantado que estén basados en competencias profesionales. En cuanto a nuestro propio contexto universitario, hemos contado con la colaboración del **Lic. Kiero Guerra** y un grupo de estudiantes de la carrera de Psicología. Los estudiantes, bajo la guía del profesor Guerra, realizaron un estudio que determinó el clima institucional de acuerdo al punto de vista de los profesores y los estudiantes.

2. Proponer las competencias profesoralas

Desde la perspectiva de las competencias, en la PUCMM se definió un perfil del profesorado y del estudiantado egresado que forma parte del Modelo Educativo de nuestra Universidad. Para la elaboración del Modelo Educativo, aún en fase de construcción, la Vicerrectoría Académica designó una comisión encargada de ello. El concepto de competencia se ha tomado del trabajo teórico realizado por expertos en la Universidad de Deusto, que definen la competencia como "el buen desempeño en contextos complejos y auténticos. Se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes

a los decanos, directores y a una muestra de profesores, se requiere aún un aval institucional definitivo y una validación por parte de los actores involucrados.

3. Rediseñar los cuestionarios

Como consecuencia de las acciones anteriores, los cuestionarios para la evaluación de pregrado en los cursos teóricos han sido renovados. Se trata de cuatro instrumentos, destinados a estudiantes, colegas, director-a departamental y la auto-evaluación del profesor-a. Los ítemes describen acciones en las que se evidencia el dominio de cada una de las competencias propuestas para el profesorado en el borrador del Modelo Educativo de la PUCMM. En este aspecto, se contó con la ayuda de la **Lic. Ginia Montes de Oca** para la elaboración de los ítemes, y con colaboración de la **Lic. Evangelista Cerda** para la definición de los niveles de dominio de cada uno de los indicadores.

Los cuestionarios se sometieron a una validación externa, a cargo de la **Dra. María José Fernández Díaz**, de la Universidad



Complutense de Madrid y, con estas correcciones, se validaron internamente en la Institución. Parte de este proceso tuvo lugar en el Campus de Santiago. Se trabajó con una muestra de 260 estudiantes, la totalidad de Decanos-as y Directores-as y el 10% del profesorado de cada uno de los Departamentos. Los datos recogidos fueron usados para la revisión de las matrices. Con relación al peso porcentual que cada cuestionario aportaría a la evaluación, se recogieron las siguientes propuestas: estudiantes (60%); director-a (20%); colega (10%); y autoevaluación (10%). La distribución de estos porcentajes debe ser ponderada por los directivos universitarios, aunque el proceso de validación aún no ha finalizado. Esto implicará una nueva recolección de información sobre los borradores de cuestionarios que se están elaborando.

4. Mejorar la logística del sistema de evaluación vigente

El sistema de evaluación profesoral se pone en funcionamiento cada semestre. Como es una actividad habitual, durante su desarrollo se observan elementos que pueden ser mejorados. Con la colaboración de los **ingenieros Lisette Reyes e Iván Carrasco**, la logística ha sido renovada en varios aspectos: a) Se conforman grupos de evaluadores que se capacitan permanentemente; b) Los resultados se procesan con rapidez gracias a un lector óptico; c) La información analizada se pone a disposición en los servicios del Sistema Integrado de Servicios al Estudiante (SISE) de la PUCMM en la red, lo cual representa también un ahorro de papel; d) Se hizo una prueba piloto subiendo a la red el cuestionario para que el director-a evalúe al profesorado. En esa ocasión se usó el cuestionario que existía ya en la PUCMM para dichos fines. Cabe destacar que muchas de estas acciones fueron desarrolladas en modalidad informática por los **ingenieros María Elisa Arias y Hamlet Méndez**, como parte de sus tareas en la Unidad de Desarrollo y Administración de Sistemas del Centro de Sistemas de Información de la Universidad.

Proyecciones

Este Plan de Mejora de la Evaluación Profesoral requiere todavía de otras acciones que conlleven la participación de toda la comunidad universitaria. Entre ellas, se destacan:

1. La participación activa del profesorado

El profesorado está llamado a jugar un papel protagónico en términos de asumir con criticidad y de manera responsable el Plan de Mejora de la Evaluación, haciendo las propuestas que validen la pertinencia del mismo.

2. Finalizar los cuestionarios

Se hará la validación definitiva de los cuestionarios de los estudiantes, en Santiago y en Santo Domingo, poniendo especial énfasis en la participación del profesorado. Esta parte del proceso también será útil para socializar el Plan de Mejora con la comunidad académica. Queda pendiente rediseñar los instrumentos de recolección de información correspondientes a los colegas, al director-a departamental y la auto-evaluación.

Otras acciones que se proyectan a un plazo más largo son: a) Rediseñar los cuestionarios para asignaturas de supervisión de prácticas y clases en laboratorios, b) Definir el perfil del profesorado de postgrado con los instrumentos correspondientes, c) Incluir en los cuestionarios ítemes relacionados a los perfiles específicos de las carreras.

3. Realizar un plan piloto

El profesorado de pregrado, en ambos campus, será evaluado a partir del nuevo instrumento del estudiantado. El análisis de las informaciones obtenidas servirá de guía para integrar más estrechamente los programas formativos y de seguimiento con el sistema de evaluación. Una vez que la evaluación, la formación y el seguimiento sean procesos institucionales en continua articulación, será posible interactuar con la adaptabilidad y el dinamismo propios de un sistema en evolución.

4. Avanzar en la logística de la evaluación

Se ha previsto realizar en línea la recogida de la información, lo que reduciría los costos de manera considerable. En este sentido, la Universidad podría prescindir de la capacitación y el pago al equipo de evaluadores, así como del gasto en papel para los sobres y los cuestionarios. Además, se evitaría la digitalización de la información cuantitativa con el lector óptico y se tendría a disposición la información cualitativa, de gran valor para su análisis sistemático. No menos importante es el hecho de que esta iniciativa constituiría una oportunidad para afianzar la cultura tecnológica en la Institución.

Otro aspecto de la logística es la periodicidad de la evaluación. Con el sistema vigente, una vez al año se evalúa a todo el

profesorado. En dos ocasiones anuales se evalúa al de nuevo ingreso y a las personas que el director-a departamental selecciona para su evaluación. En este último caso, se incluye el profesorado que haya obtenido un puntaje por debajo de 4 como puntaje promedio; de esta forma, el director-a puede apreciar su evolución en el tiempo. Como parte del nuevo sistema, se visualiza la necesidad de ponderar y consensuar en la Institución la permanencia o redefinición de los criterios de periodicidad mencionados.

Conclusión

Para nuestra comunidad universitaria en general, el Plan de Mejora de la Evaluación Profesorada constituye una valiosa oportunidad de aprendizaje, aunque, de manera especial, son el profesorado y el estudiantado los actores más beneficiados de este deseo de renovación institucional. Con el apoyo a la calidad de los procesos en que ellos están involucrados, podemos contribuir a que la PUCMM continúe dinámica, reflexiva de sí misma, en crecimiento y apertura. En efecto, desde la comunidad que somos, en este artículo hemos querido evidenciar la necesidad de consenso inherente al Plan, por lo que la claridad de los fines y de las políticas institucionales constituye la piedra angular para orientar los pasos que restan del camino.

Referencias bibliográficas

- A Test of Leadership: Charting the Future of U.S. Higher Education* (2006). United States Department of Education, Washington, D.C. Extraído el 3 de marzo de 2007, de <http://www.ed.gov/about/bdscomm/list/hiedfuture/index.html>.
- Cifuentes, R. M. (2004). *Asesoría: Formación del Profesorado en cuanto a su desempeño docente en PUCMM*. Santiago: Programa de Superación del Profesorado, PUCMM.
- García, B., Loredó, J., Luna, E. & Rueda, M. (2008). Modelo de evaluación de competencias para la ecuación media y superior. *Revista Iberoamericana de educación* 1 (3e), 96 -108. Extraído el 7 de julio de 2009, de http://www.oei.es/noticias/spip.php?article4199&debut_5ultimasOEI=135
- Informe final del Proyecto Tuning America Latina: Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en America Latina* (2007). Bilbao: Universidad de Deusto. Extraído el 10 de mayo de 2009, de <http://tuning.unideusto.org/tuninal>
- Plan Decenal de Educación Superior, 2008-2018*. Extraído el 10 de mayo de 2009, de <http://www.seescyt.gov.do/plandecenal/Paginas/Documentos.aspx>
- Poblete, M. (2006). Las competencias, instrumento para un cambio de paradigma. Extraído el 7 de julio de 2009, de <http://www.seiem.es/publicaciones/archivospublicaciones/actas/Actas10SEIEM/2Sem2Competencias.pdf>
- Rizo, H. (2004). Evaluación del docente universitario. Una visión institucional. *Revista iberoamericana de educación* 34 (4), 1-15. Extraído el 7 de julio de 2009, de http://www.rieoei.org/edu_sup34.htm
- Stake, R. (2008). La ventaja de los criterios, la esencialidad del juicio. *Revista Iberoamericana de educación* 1 (3e), 18 -28. Extraído el 7 de julio de 2009, de http://www.oei.es/noticias/spip.php?article4199&debut_5ultimasOEI=135
- Tuning Educational Structures in Europe*. Extraído el 15 de mayo de 2009, de <http://tuning.unideusto.org/tuningeu>