

Este año el Capítulo Académico cumple 30 años de vida. Fue fundado en 1989, justo cuando comenzaba a asomar la democracia en nuestro país. Son ya, pues, tres décadas en las que esta institución colegiada, única en su tipo en las universidades de Chile, funciona cumpliendo con el mandato de los estatutos de nuestra universidad.

Como cada año, nos dirigimos al Claustro Pleno para dar cuenta de algunas de nuestras actividades y, en lo posible, compartir con ustedes nuestras reflexiones. Hace dos años, por ejemplo, planteamos nuestra convicción de que, a la luz de la actual realidad universitaria y las crecientes complejidades de la vida académica, se hace absolutamente necesario crear una nueva jerarquía que se sitúe entre la de Auxiliar y Adjunto.

El año pasado, en tanto, manifestamos aquí nuestra posición sobre una discusión que se estaba dando en ese momento en relación a la elaboración de reglamentos de jerarquización en cada una de las facultades, y que tenía que ver con el derecho de todo profesor de la PUCV de presentar sus antecedentes ante el Capítulo Académico, independientemente de cómo fuera evaluado en las instancias previas de su U.A. o Comisiones Evaluadoras de Facultad.

Este año queremos referirnos a una cuestión que tiene que ver precisamente con lo evaluativo. Somos la instancia de la universidad que evalúa académicamente a los profesores jerarquizados. Todas las semanas revisamos antecedentes, formularios, e indicadores, pero además, quizás lo más importante, dialogamos con los profesores, cara a cara, sin formularios de por medio. Se trata de un diálogo que suele ser muy interesante, intelectualmente enriquecedor y por sobre todo nos permite “tomar el pulso” de la universidad.

Considerando que en los últimos 15 años la PUCV vive un proceso de crecimiento y rejuvenecimiento de la planta de profesores, inédito en nuestra historia, con la incorporación de más de 250 académicos y académicas de diferentes partes del mundo, se comprenderá que la labor de evaluar y jerarquizar - aunque no sea la única que tenemos- es la que más tiempo y energía nos demanda. Desde el último Claustro a éste, hemos jerarquizado a 43 profesores; 24 asociados y 19 académicos que venían a re-jerarquizarse (20 auxiliares; 12 adjuntos; 11 titulares).

En este proceso de evaluación continua, permanentemente nos cuestionamos, tanto personal como grupalmente, en torno a criterios, parámetros, indicadores objetivos y consideraciones subjetivas, diferencias y similitudes. ¿Cómo tener un criterio común, y a la vez, diverso, con profesores que cultivan disciplinas muy distintas entre sí, y que pertenecen a Institutos y Escuelas con objetivos y modalidades de acción en extremo diferentes? ¿Cómo aquilatar y evaluar a cada uno en lo suyo, y a todos por igual? Todo esto, además, valorando la diversidad y entendiendo que esa diversidad que es la base fundamental de una universidad, es la que promueve la creatividad. No puede haber pensamiento creativo sin diversidad.

Por esta razón no pretendemos realizar una evaluación homogénea, simplista y basada sólo en un *check list*. Sin embargo, debido a la complejidad de las actividades que se espera que un académico realice en la actualidad, en ocasiones nos vemos forzados a recurrir a esos *check lists*.

Uno de ellos es el Cuestionario de Opinión Estudiantil de Desempeño Docente, también conocido como la Encuesta de Evaluación Docente. Ella es un insumo para nosotros: la tenemos a la vista

cuando asignamos la jerarquía a un profesor. Sin embargo, nos cuestionamos ¿estamos usando un instrumento correcto para evaluar la calidad de la docencia del profesor?

Se trata de una encuesta para recoger información que permite mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, que se nos presentó hace años atrás como un instrumento de carácter exploratorio, cuasi-experimental, que no era obligatorio de responder por los estudiantes, pero de a poco nubló su esencia al convertirse en requisito obligatorio para los estudiantes en la pre-inscripción de asignaturas y matrícula oportuna, que hoy es usado en instancias fundamentales de la PUCV, como la asignación del Fondo de Administración Descentralizada (FAD), que constituye una parte importante de nuestro sueldo.

Sin embargo, para quienes estamos por la fuerza de los hechos convencidos que una adecuada evaluación es aquella que permite la valoración de la diversidad, un instrumento como la actual EED, que homogeniza a los profesores, aplicando los mismos criterios y parámetros para casi tres mil diferentes asignaturas en el primer semestre y otras tres mil en el segundo, merece ser discutido, e idealmente mejorado regularmente.

Cualquier instrumento que homogeniza a quienes evalúa, a pesar de las diferencias, conlleva el riesgo de uniformar el pensamiento y así destruir la creatividad de cada académico, atentando contra el Ser de la Universidad, concepto que tiene el mismo origen etimológico que “universo” y “universal”: “unos”, que sumado al de “vertere”, expresan esa cualidad de los diferentes en la unidad, de lo diverso orientado hacia una meta común.

Es hacia esa diferencia y diversidad en lo común donde, en nuestra opinión, debería orientarse cualquier evaluación docente.

Reconocemos lo complejo que resulta evaluar tal cantidad de asignaturas y valoramos sinceramente los esfuerzos serios y constantes de la Vicerrectoría Académica en esta área, que recoge en varias instancias la retroalimentación sobre el instrumento; pero es tiempo de asumir que los instrumentos de evaluación docente ya no son experimentales, sino regulares y que, por lo mismo, al convertirse en requisito “para” y de carácter obligatorio, cobran una importancia muy alta que merece una discusión como comunidad universitaria.

Un profesor debiese ser evaluado por sus alumnos en un equilibrio entre su conocimiento y su procedimiento. La encuesta al medir solo las dimensiones de procedimientos en la enseñanza del Profesor deja fuera el reconocimiento al trabajo y esfuerzo que el profesor sostiene para acrecentar y crear conocimiento.

Muchas gracias