

EXPERIENCIAS EVALUATIVAS EN LA UNIVERSIDAD DEL PAIS VASCO: CONSIDERACIONES EN TORNO A LA PUESTA EN MARCHA DE UN PROCESO

por PETO APODAKA, FELI ARBIZU, JULIO GRAO, TXEMA HORNILLA y
CARMEN OLALDE

I.C.E. Universidad del País Vasco

Cada vez es más generalizado el interés y la presión tanto interna como externa para poner en marcha procesos de evaluación institucional. Desde hace años se han llevado a cabo experiencias evaluativas dentro de las Universidades del Estado. Sin embargo, la sistematización e institucionalización de estos procesos es relativamente reciente.

A partir de la entrada en vigor de la Ley de Reforma Universitaria (L.R.U.) este proceso se fortalece y comienza a institucionalizarse. El artículo 45.3 de la citada ley establece la necesidad de que los Estatutos de las distintas Universidades del Estado establezcan los procedimientos para llevar a cabo una evaluación del rendimiento docente y científico del profesorado de manera periódica.

Algunas Universidades del Estado, como la de Valencia y la de Zaragoza, han incluido en sus Estatutos articulados relativamente amplios respecto a este tema y tienen ya una prolongada experiencia práctica en su aplicación. La U.P.V./E.H.U. recoge en sus Estatutos de forma poco precisa y genérica qué estamentos y qué aspectos han de ser evaluados y mediante qué procedimientos (artículos 153, 66, 129 y 130 de sus Estatutos). Hasta el momento, sin embargo, la puesta en marcha de algunos de los aspectos contenidos en este articulado ha correspondido únicamente a la iniciativa particular de algunos Centros.

Tanto en el resto del Estado como en el País Vasco, la mayoría de las experiencias realizadas hasta el momento no pueden ser calificadas como de Evaluación Institucional en el sentido amplio del término, sino

más bien como «Sondeos de opinión a los alumnos sobre la calidad docente de sus profesores». En esta coyuntura es explicable que, en torno al tema, los lugares comunes y los prejuicios de diverso tipo estén muy extendidos. Por ello creemos conveniente hacer aquí una serie de puntualizaciones clarificadoras que pueden centrar su discusión.

En torno precisamente a la rápida e inapropiada asimilación y reducción de la «evaluación de la docencia» a un único sondeo de opinión a los alumnos sobre la labor de sus profesores hay que hacer las siguientes constataciones:

a) La evaluación de la calidad docente de la enseñanza universitaria cobra sentido dentro de la evaluación global de toda la Institución.

b) Una evaluación únicamente de la docencia sería técnicamente incorrecta ya que supondría analizar ésta haciendo abstracción de otras variables contextuales muy importantes.

c) Por otra parte, reducir la evaluación de la calidad docente a la evaluación del profesorado supone hacer una abstracción aún mayor de la realidad universitaria. Pretender que en la calidad docente sólo incide la conducta del profesor, al margen de otros agentes, medios y recursos es una visión excesivamente simple de aquélla.

d) A un nivel mayor de concreción, utilizar la opinión de los alumnos como única fuente para la evaluación del profesorado es también simplificar las cosas. El profesorado universitario tiene como ejes fundamentales de su labor los siguientes: docencia, investigación y gestión-administración. Es evidente que la opinión de los alumnos, aún cuando puede ser uno de los mejores indicadores (quizás el mejor) de la labor del profesor en el aula, no puede dar información útil sobre la labor investigadora y administrativa del profesorado.

Otro punto muy a tener en cuenta en la evaluación de la docencia es el objetivo que se pretende cubrir. Si el objetivo es la mejora de la docencia se puede hablar de evaluación puramente «*formativa*». Cuando el objetivo es controlar para sancionar positiva o negativamente la acción de los profesores se está refiriendo a evaluación fundamentalmente «*sumativa*».

La evaluación de la calidad docente es eficaz cuando da lugar a una «mejora» de la docencia. Esto se consigue mediante la autorreflexión crítica del propio profesorado y el aporte de los medios necesarios para la formación y reciclaje de éste. Evidentemente esta orientación no excluye un componente también sumativo, pero teniendo muy claro que el objetivo principal de toda evaluación es formativo.

El «clima» en que se desarrolle la evaluación del profesorado es otro aspecto de mucha importancia. Las actitudes y expectativas tanto de

profesores y alumnos ante este tipo de evaluación son determinantes de los resultados de ésta, a medio y largo plazo.

Es precisamente la evaluación de los aspectos concretos lo que puede ayudar al profesor a mejorar. Una evaluación excesivamente global y general de su labor no le dará las pautas de autorreflexión necesarias.

Por otra parte, si las expectativas del profesorado ante la evaluación son también de tipo fiscalizador habrá fuertes resistencias ante ella y, sobre todo, se producirá un rechazo a todo tipo de autorreflexión crítica en torno a los resultados de la evaluación. La reciente aparición del Decreto sobre Retribuciones del Profesorado Universitario introduce un fuerte factor de distorsión en este aspecto. Lejos de contribuir a mejorar el clima, es presumible que siembre la desconfianza y escore las experiencias evaluativas hacia un aprovechamiento sumativo y fiscalizador en detrimento del aspecto formativo que debieran tener.

Sin embargo, con estas reflexiones no se pretende quitar valor a la opinión de los alumnos sobre la calidad docente de sus profesores mediante encuesta colectiva. Este indicador de la calidad docente ha demostrado sus excelentes cualidades técnicas (fiabilidad y validez), su operatividad y su efectividad cara a la mejora de la enseñanza universitaria si se establecen las estrategias y el clima adecuado.

Es más, pensamos que la opinión de los alumnos sobre sus profesores es el mejor indicador, sin ser perfecto, de la labor del docente en el aula. Si este indicador tiene algunas limitaciones, las alternativas disponibles hasta el momento presentan unas características técnicas y operativas muy inferiores.

Es lugar común entre los estamentos afectados hacer referencia a un nutrido grupo de factores de sesgo o distorsión de los resultados de la evaluación de los docentes por parte de los alumnos. Existe numerosa literatura en torno al tema en cuestión; aquí nos limitaremos a recoger un breve resumen de las recopilaciones de Escudero (1987) y Tejedor (1988) en torno a la refutación empírica de las diversas fuentes posibles de sesgo de este indicador:

1. En cuanto a la fiabilidad se ha demostrado que las opiniones de los alumnos son muy estables a través del tiempo, homogéneas entre los distintos alumnos al opinar sobre cada profesor y heterogéneas a la hora de calificar a distintos profesores.

2. Se dice que la popularidad, amistad, sentido del humor, etc., del profesor condiciona enormemente la opinión de los alumnos sobre el profesor. Sin embargo la investigación empírica ha demostrado que los alumnos distinguen claramente las diversas dimensiones de la instrucción.

3. Se dice que los alumnos no estarían capacitados para emitir un juicio adecuado sobre sus profesores hasta pasados unos años. Sin embargo, se ha demostrado que la opinión de alumnos y ex-alumnos sobre sus profesores es muy similar.

4. Se dice que aquellos profesores que aprueban a la gran mayoría de sus alumnos obtendrían por esta razón buenas calificaciones de éstos. Por el contrario los profesores «duros» obtendrían malas calificaciones. Del conjunto de investigaciones sobre el tema no se desprende evidencia sólida en torno a este aspecto. En los estudios que aparece alguna relación ésta parece ser muy débil y, como es común en estudios correlacionales, no existe garantía de que la citada relación calificaciones-opiniones no sea producto de otros factores.

5. El tamaño de la clase, el sexo de profesor y/o alumno, el horario de la asignatura, el tipo de asignatura, etc., son otras fuentes posibles de sesgo. La investigación no encuentra apoyo sólido para ninguno de los citados factores si bien se puede señalar que las calificaciones de profesores obtenidas con grupos muy pequeños (de 5 a 15 alumnos) sí parecen ser ligeramente superiores a las obtenidas por profesores con grupos más numerosos.

En definitiva, la opinión de los alumnos sobre sus profesores ha demostrado ser el indicador con mayores garantías en cuanto a estabilidad, consistencia, discriminancia y validez. Esto no puede hacer olvidar que dicha fuente puede dar información sólo de determinados aspectos de la labor del profesorado y en concreto de la conducta del profesor en el aula. Para una evaluación adecuada de la docencia en general y del profesorado en particular son precisas un mayor número de fuentes de información e indicadores que deben evaluar también los factores contextuales en que se desarrolla la docencia.

Experiencias de evaluación en la U.P.V./E.H.U.

En el marco de estos cursos de verano hemos tenido la oportunidad de conocer diversas experiencias que se han llevado a cabo en algunos centros. Dichas experiencias tienen diferentes niveles de desarrollo y han surgido por iniciativa de los propios centros. Se presenta aquí el proceso seguido en la Facultad de Derecho, ya que es en el que ha participado directamente el equipo de Evaluación del I.C.E./HE.Z.I.

A finales del curso 1987-1988 la Comisión de Evaluación de la Facultad de Derecho se puso en contacto con el I.C.E./HE.Z.I. a fin de recabar apoyo y asesoramiento para emprender un proceso de Evaluación de la docencia. Con anterioridad, en dicho centro había surgido una iniciativa

de llevar a cabo una evaluación del profesorado por medio de encuesta a los alumnos. Dicha iniciativa no había logrado el suficiente grado de consenso en los órganos de decisión de la Facultad por lo que no fue aprobada.

En las primeras reuniones entre los responsables del centro y el equipo técnico del I.C.E./HE.Z.I. se vio la necesidad de clarificar los límites y contenidos de la petición por lo que tomamos la iniciativa de elaborar un documento que tuviera una triple finalidad:

— Clarificar el papel y limitaciones que la opinión de los alumnos sobre sus profesores tiene de cara a la evaluación del profesorado.

— Clarificar el papel de dicha opinión de los alumnos dentro del marco de la docencia y dentro del marco más general de la evaluación de la universidad.

— Servir de documento y propuesta concreta a discutir y consensuar en los órganos de gobierno de la Facultad.

Este documento establecía también la necesidad de evaluar previamente las opiniones y expectativas tanto del colectivo de alumnos como del de profesores en torno al tema de la evaluación de la universidad en general y del profesorado y de la docencia en particular.

Se recogía la necesidad de que fuera el propio centro quien llevara a cabo la citada evaluación siendo el equipo del I.C.E./HE.Z.I. únicamente el soporte técnico y de asesoramiento en la ejecución del proyecto.

También se establecía claramente que en una fase piloto como ésta la información desglosada de la opinión de los alumnos sobre cada profesor debiera ser conocida únicamente por el profesor interesado y a petición propia. Únicamente los datos globales por curso y grupo serían empleados por la Comisión de Evaluación del Centro y en su caso puestos a disposición pública.

Por último se dejaba constancia de que este proceso debería ser continuo y progresivo abarcando, en los cursos siguientes, un mayor número de aspectos a evaluar así como de procedimientos a utilizar.

La citada propuesta fue aprobada en Junta de Facultad iniciándose así el proceso.

Fases y objetivos del proyecto

El proyecto constaba de las siguientes fases:

1. *En una primera fase* se procedió a realizar entrevistas con el Equipo Decanal y con los miembros de la Comisión de Evaluación del propio centro. Se redactó el documento al que se hacía referencia ante-

riormente y una vez aprobado se estableció por ambas partes el calendario y plan de acción.

2. *En una segunda fase* fue elaborado un Cuestionario para evaluar las Opiniones y Actitudes del profesorado y del alumnado ante el tema de la evaluación. Si bien dicho cuestionario es original en su mayoría, nos fue de mucha utilidad el elaborado por Rodríguez (1987) para un propósito similar.

Este cuestionario trataba de evaluar las opiniones y actitudes ante las siguientes cuestiones:

- Importancia otorgada a las diferentes funciones que desempeña el profesorado universitario.
- Objetivos que debiera cumplir la evaluación.
- Aspectos que debieran ser evaluados.
- Organos, personas o estructuras que deben llevar a cabo la evaluación.
- Fuentes y procedimientos de recogida de la información.
- Exposición y publicidad de los resultados.
- Legislación y normativa en torno al tema.
- Condicionantes de la opinión del alumno sobre sus profesores.
- Actitud global ante la evaluación del profesorado y de la universidad en general mediante diferencial semántico.

3. *En una tercera fase* se procedió a administrar los cuestionarios de Opiniones y Actitudes ante la evaluación a un colectivo de alumnos (400) a la mitad de los profesores.

Esta fase no solamente permitía la recogida de interesante información que orientara el proceso, evaluara el clima en la Facultad en torno al mismo, etc., sino que además cumplía otra serie de interesantes objetivos:

- El hecho mismo de la encuesta constituía una intervención en sí misma, ya que obligaba tanto al profesorado como al alumnado a reflexionar sistemática y estructuradamente en torno al tema. Por otra parte era una buena forma de mentalizar mediante la acción de que el proceso piloto de evaluación estaba en marcha.
- Permitía conocer en detalle las opiniones de ambos colectivos y valorar si el clima era el adecuado para llevar adelante las siguientes fases del proyecto.
- Ponía a prueba el interés y participación activa de profesores y alumnos tanto del equipo encargado de recoger los cuestionarios como del colectivo encuestado.
- Daba un papel activo tanto al colectivo de alumnos como de pro-

fesores en torno a la definición de cómo debiera ser realizada la evaluación.

— Permitía establecer cuál era la actitud general y las opiniones específicas al comienzo del proceso, estableciéndose así *la línea base*. Los resultados obtenidos mediante el mismo instrumento de medida al final del proceso podían ser comparados con la citada línea de base y valorar así el cambio actitudinal experimentado en ambos colectivos.

4. *En una cuarta fase*, una vez elaborado un pequeño informe en torno a los resultados obtenidos en la fase anterior y tras una valoración de los mismos se procedió mediante reuniones y documentos escritos a informar a todos los interesados sobre los objetivos, sentido, alcance, limitaciones, etc., del proceso en marcha. Esta fase cumplía también la función de eliminar suspicacias y miedos intentando crear un clima de participación y confianza en el proceso.

5. *En una quinta fase*, se procedió a pasar de nuevo al colectivo de profesores y alumnos el cuestionario sobre Opiniones y Actitudes en torno a la Evaluación. Al mismo tiempo al colectivo de alumnos se les pasó un cuestionario que evaluaba determinados aspectos de la conducta del profesor en el aula.

El primer cuestionario, idéntico al empleado en la tercera fase, nos permitió valorar el estado de opinión sobre el tema en el momento preciso en que los alumnos daban su opinión sobre sus profesores. De esta manera podía evaluarse si el clima era el adecuado y si las fases anteriores habían tenido una incidencia significativa en el clima de la Facultad.

El cuestionario empleado para recoger la Opinión de los alumnos sobre su profesorado fue, con ligeras modificaciones, la versión de 49 items creada por Tejedor (1988). El mismo autor ha elaborado versiones más reducidas de este instrumento pero considerábamos que un instrumento de mayor longitud proporcionaba una información más rica y precisa y por lo tanto más útil para la función formativa que dicho cuestionario debiera cumplir primordialmente. El citado cuestionario agrupaba los items en los siguientes factores o dimensiones:

- Asistencia y puntualidad.
- Programa de la Asignatura.
- Dominio de la Asignatura.
- Interacción con los alumnos.
- Entusiasmo docente.
- Recursos didácticos.
- Evaluación-calificaciones.
- Valoración global.

Este cuestionario cumplía, en primer lugar, la función de proporcionar al profesorado un valioso feed-back que le permitiera mejorar su labor docente (*Objetivo prioritario del presente proyecto*).

Por otra parte, este cuestionario permitía mediante el análisis de los datos agregados por curso y grupo una valoración global de algunos de los aspectos de la docencia en la Facultad.

Por fin, la puesta en práctica de un proceso mediante las estrategias y garantías adecuadas permitió desdramatizar y desmitificar el tema creándose un clima más propicio para su continuidad y extensión.

6. *En una sexta fase*, aún en ejecución, se procede a elaborar un informe más exhaustivo respecto a las Opiniones y Actitudes de Profesores y Alumnos en torno a la Evaluación tanto al inicio del proceso como al final del mismo. También se realizan diferentes tipos de análisis de tipo técnico y metodológico en torno a la verificación de posibles fuentes de explicación de la opinión de los alumnos sobre sus profesores. Asimismo se analizan las relaciones entre opiniones manifestadas por los alumnos sobre sus profesores y actitudes y opiniones en torno a la evaluación de esos mismos alumnos.

En esta última fase, la información elaborada proporciona un interesante diagnóstico de una parte de la realidad de la Facultad que puede ser de mucha utilidad a los colectivos implicados y proporciona también al equipo técnico del I.C.E./HE.Z.I. la posibilidad de verificar las cualidades técnicas de los instrumentos empleados y la adecuación de las estrategias empleadas como base para futuros procesos de evaluación en éste u otros centros de la U.P.V./E.H.U.

Sin embargo, con anterioridad se ha señalado la necesidad de que cualquier proceso de evaluación tenga un carácter continuo y en expansión. En este sentido, y para próximos cursos sería conveniente ir extendiendo el proceso.

Algunas recomendaciones y consideraciones para la puesta en marcha de procesos similares

Es de la máxima importancia que cualquier proceso evaluativo, sobre todo si se trata de evaluar al profesorado, se inicie en un clima de consenso, transparencia y participación de todos los afectados.

Todos los colectivos afectados deben tener la posibilidad de expresar su opinión y participar activamente en el propio proceso.

Deben ser los órganos de más directa representación democrática (Junta de Facultad, Departamento...) los encargados de tomar las decisiones sobre las características y limitaciones del plan.

Es también muy conveniente que los órganos de representación democrática elijan una Comisión de Evaluación encargada de dinamizar y controlar el proceso. Creemos que dicha Comisión puede recibir apoyo técnico y asesoramiento de personal especializado en el tema pero subrayamos la necesidad de que sean los colectivos directamente implicados los responsables y encargados de desarrollar el proceso.

El primer aspecto a evaluar sería el clima del Centro en torno a la Evaluación. Las opiniones expresadas en los órganos de representación democrática permiten tener una idea bastante adecuada de las opiniones y expectativas creadas. Sin embargo, una encuesta a una muestra amplia de los colectivos puede dar un diagnóstico más fiable, amplio, sistemático y estructurado del citado clima.

Otro aspecto por el que también conviene comenzar un proceso evaluativo es el de la «Opinión de los Alumnos sobre la Docencia de sus Profesores». La experiencia acumulada sobre este indicador de calidad de la Docencia demuestra sus excelentes cualidades técnicas y su operatividad.

El objetivo a alcanzar ha de ser la «mejora». Es decir, debe primar un objetivo formativo en el proceso de evaluación. Desaconsejamos iniciativas que tengan como objetivo recoger información para fines punitivos, de promoción o simplemente de denuncia pública.

En esta línea el equipo responsable de la evaluación del Centro debe, a partir de los resultados, proponer las medidas necesarias en orden a la mejora del sistema y dinamizar la ejecución de tales medidas. Asimismo, debe garantizar la profundización y continuidad del proceso evaluador.

Si se efectúan sondeos de opinión a los alumnos sobre la calidad docente de los profesores debe garantizarse, al menos en una primera fase, que los resultados desglosados de cada profesor sólo puedan ser conocidos por el propio profesor. Sin embargo, recomendamos que datos agregados por Cursos y Grupos sean puestos a disposición de la Comisión de Evaluación del Centro para su análisis y posterior propuesta de mejora.

Durante la ejecución es necesario que los colectivos afectados posean información actualizada del desarrollo del proyecto así como canales para expresar sus opiniones al respecto.

Dirección de los autores: Instituto de Ciencias de la Educación, Universidad del País Vasco, Bilbao.

Fecha de recepción de la versión definitiva de este artículo: 10.VII.1990.

BIBLIOGRAFIA

- ESCUADERO, T. (1988) *Evaluación del rendimiento institucional universitario. Entre la Utopía y el positivismo* (Ponencia presentada al IV Seminario de Modelos de Investigación Educativa, Santiago de Compostela, 4-6 de julio).
- RODRÍGUEZ, S. (1987) *La Evaluación del profesorado de la Universidad de Barcelona* (Ponencia presentada en las I Jornadas Nacionales sobre Educación y Mejora de la Docencia Universitaria, Valencia, mayo 1987).
- TEJEDOR, F. J. y OTROS (1988) Evaluación del profesorado universitario por los alumnos de la Universidad de Santiago, *Studia Pedagogica*, 20, pp. 73-134.

SUMMARY: EVALUATING EXPERIENCES IN THE UNIVERSITY OF THE BASQUE COUNTRY.

In this paper a proposal for the starting of an evaluating process in the university we work for is introduced. This proposal is the result of a deep reflection on the problems entailed by any evaluating process. The authors suggest the convenience to carry on an institutional evaluation in the university ambit; in other words, to consider that the evaluation of the «university system» includes the (simultaneous or succesive) considerations of the different subsystems that constitute it: teaching staff, resources, research, management, efficacy of graduate students, ...

As a starting point (following the actions performed in other universities) we design the strategies to carry out the evaluation of the teaching staff, always understood as an integrating component of a wider system of reference or framework.

KEY WORDS: Institutional evaluation, teacher's evaluation, teaching quality.