

EXPERIENCIA EN LA EVALUACION DE LA UNIVERSIDAD. EL CASO DEL PROFESORADO

PATRICIO GONZALEZ VALVERDE
FRANCISCO JAVIER GRANDE QUEJIGO

RESUMEN

La actual evaluación del profesorado mediante encuestas no cumple sus objetivos por confundirse por alumnos y profesores con un examen de su labor docente. Este planteamiento se ha superado en los modelos de evaluación institucional, aunque en estos modelos se ha prescindido del análisis de la actuación individual del profesor. Sería conveniente poder incorporar la evaluación de la labor individual de los profesores en el nuevo marco de la evaluación institucional mediante un proceso de reflexión del profesor. El instrumento idóneo parece ser la utilización de un proceso de autoevaluación del profesor contrastado con encuestas de alumnos entendidas como satisfacción de cliente. No obstante, para que sea eficaz la evaluación del profesor es necesario que la docencia sea reconocida efectivamente como un mérito profesional en su carrera docente.

ABSTRACT

The current evaluation of university professors by means of surveys is not effective because pupils and teachers confuse it with an examination of their educational labour. This evaluation system has been surpassed in the institutional evaluation models, although in these models the analysis of the individual performance of the teacher is omitted. It would be more efficient to be able to incorporate the evaluation of the individual labour of the teachers within the new framework of institutional evaluation by implicating the teachers in a reflection process. The suitable instrument seems to be the utilisation of a process of self evaluation by the teacher contrasted with pupil surveys understood as client satisfaction. Nevertheless, if we want the evaluation of the professorship to be effective it needs teaching to be recognised as a professional merit in a university professor's educational career.

PALABRAS CLAVE

Evaluación del profesorado, Encuestas, Evaluación institucional, Autoevaluación del profesor, Reconocimiento profesional.

KEYWORDS

Evaluation of the professorship, Surveys, Institutional evaluation, Teacher self evaluation.

Desde hace más de quince años se ha venido generalizando en la Universidad Española la práctica de la evaluación docente. Esta evaluación se ha ocupado básicamente de valorar la actividad de los profesores de manera aislada y utilizando, como elemento básico de medida, encuestas pasadas a los alumnos por la propia Universidad o por empresas contratadas al efecto. El resultado de esta evaluación docente cristalizaba en un conjunto de informes estadísticos (individuales y más generales) que podían tener cierta influencia en la valoración oficial de la docencia de los profesores reiteradamente mal valorados. Así, en algunas Universidades se les deniega el correspondiente quinquenio, en otras se les obliga a recibir cursos de actualización pedagógica, en otras se inician procedimientos disciplinarios... y en la mayoría, no pasa nada. De encontrarnos con resultados positivos en las encuestas sobre la docencia del profesorado, su repercusión exterior es aún más limitada que la de los casos

negativos. No hay en la Universidad española actual ningún sistema de reconocimiento de la excelencia docente en los profesores. Sus innovaciones o sus éxitos, salvo en un muy reducido grupo vinculado profesionalmente a las Ciencias de la Educación, pasa desapercibido, aunque siempre quede la satisfacción personal y el orgullo profesional de la labor bien hecha.

Esta falta de reconocimiento de la labor docente del profesor, y de los resultados de su valoración según los sistemas oficiales de encuesta que impuso la LRU y que han venido a precisar los Estatutos de las diversas Universidades, contrasta con la intensa repercusión que tiene la evaluación de la producción investigadora de los profesores. En nuestra vida académica, el futuro profesional depende del currículum investigador que cada candidato logre acopiar. Económicamente, frente al generalizado y comprensivo reconocimiento de los quinqueños docentes, los tramos de investigación se conceden de manera muy competitiva analizando de manera detallada y precisa la labor realizada en el último sexenio. Ante ello, no es de extrañar que en nuestro día a día universitario sea moneda corriente el desprestigio de la actividad docente frente a la cada vez más valorada investigación. Y ello quizás fuese necesario en momentos históricos en los que el reto fundamental de nuestras instituciones era el de asumir su función de “alma mater” generadora del saber. Sin embargo, no es menos cierto que también forma parte de nuestras obligaciones la de transmitir ese saber formando a nuevos especialistas en las distintas Áreas de Conocimiento. ¿ Lo estamos consiguiendo?

Este cambio del singular al plural en la evaluación de la función docente de la Universidad es una constante en nuestro entorno. Tanto en la Comunidad Europea como en España la década de los 90 se ha ido caracterizando por el cambio de unos modelos de evaluación personal de la docencia hacia modelos institucionales de evaluación en la que es la titulación la unidad objeto de análisis. Ello ha supuesto que la docencia del profesor aislado casi no se analice en los nuevos sistemas de evaluación como los propiciados por el Consejo de Universidades en su Plan Nacional de Evaluación de las Universidades, del que ya se han desarrollado las convocatorias de 1996 y 1998. Este cambio hace justicia a la auténtica responsabilidad de la docencia, que no depende sólo del profesor, sino de todo un conjunto de agentes, activos y pasivos, que condicionan sus procesos de enseñanza. Así, el contexto institucional, el marco diseñado por el Plan de Estudios, los límites establecidos por la organización académica de cada curso, los recursos de personal, material e instalaciones con los que se cuenta, los programas y métodos docentes que se utilizan en la enseñanza y evaluación de las materias, el perfil de entrada y de actitud de los alumnos,... y otro largo etcétera de condicionantes se analizan en el nuevo marco de la evaluación institucional. El resultado final muestra un conjunto de fortalezas y debilidades de la Institución responsable de la docencia de la titulación evaluada, aunque en el camino este nuevo modelo ha olvidado atender al profesor responsable de la docencia concreta de cada asignatura. Si se nos permite jugar con el vocablo, el modelo de evaluación del profesor que se impuso con la LRU se está sustituyendo por un modelo de evaluación del profesorado, como colectivo que participa en la enseñanza de una titulación sin individualizar ni sus aciertos ni sus errores. A tenor de las imprecisas valoraciones que de la labor del profesor se venían haciendo con el sistema de las encuestas no parece injusto este cambio de modelo que, al menos, reparte la responsabilidad de los resultados de la docencia a los diversos agentes que están en ella implicados. No obstante, nos podemos preguntar si este olvido actual del análisis individualizado de la docencia de cada profesor es funcional o si, por el contrario, estamos desperdiciando una posibilidad de actuar positivamente en la mejora de la actividad profesional de Personal Docente e Investigador de nuestras Universidades.

Para poder contestar esta pregunta, quizás debamos realizar un rápido análisis del proceso de evaluación que se utilizaba en las encuestas de alumnos, que aún siguen siendo tanto el modelo oficial de medición de la docencia de los profesores como el más extendido en nuestra Universidad Española. Diversos estudios técnicos confirman la bondad de las encuestas de alumnos como sistemas de medición fiables. Los alumnos, una vez egresados, suelen mantener las respuestas dadas en su período de estudios. Ello nos muestra, con clara evidencia, que el alumno como informante es coherente y menos esporádico y veleidoso de lo que suelen afirmar los profesores. Sin embargo, ello no nos demuestra que el alumno sea una fuente fiable de la actividad docente que realiza el profesor. De hecho, llama la atención la extendida descalificación que los profesores realizan de los alumnos como evaluadores de su quehacer profesional. Al igual, destaca la reiterada petición de los alumnos para que los resultados de sus juicios sean públicos con clara voluntad vindicativa contra aquellos profesores que consideran que incumplen sus obligaciones docentes. Se advierte que, con independencia de la formulación concreta de cada encuesta, este proceso evaluador supone en el día a día de nuestras Universidades una actividad que ha sustituido el concepto de medición necesaria para emitir juicios fundamentados, propio de la evaluación, por el más cercano de examen. Tanto alumnos como profesores entienden la contestación de las encuestas como un examen en el que el alumno aprueba o suspende la actividad y la actitud docente de cada uno de sus profesores. La eficacia de este sistema no es la más destacada. Tras quince años de aplicación el modelo languidece sin conseguir cambiar los lastres y deficiencias de la docencia universitaria y desengañando a los alumnos que se encuentran, en su mayoría, defraudados por un acto en el que no consiguen imponer sus exigencias o reclamaciones sobre la docencia que padecen. ¿Qué se puede hacer para evitar el creciente recelo ante la evaluación del profesor?

No se nos ocurre otra solución que la de poner cada cosa en su sitio. Y para ello, no es nada descabellado realizar, de una vez por todas, una evaluación del profesor dentro del marco más amplio de la evaluación institucional. Con ello, amén de no sustituir la evaluación del profesor por la del profesorado, sino de hacer las dos paralelamente, se conseguiría el objetivo de mejora docente marcado por la LRU y por los Estatutos de Nuestras Universidades. A este respecto, si atendemos a modelos evaluativos institucionales actualmente en expansión, como es el caso del Modelo Europeo para la Gestión de la Calidad Total propuesto por la European Foundation for Quality Management (EFQM), la actuación individual del profesor influye sensiblemente en las apreciaciones de cuatro de los aspectos:

1. En *Procesos* los métodos docentes y evaluadores que utiliza cada profesor son índices fundamentales de la docencia de la titulación.
2. *Satisfacción del Personal* tiene en cada uno de los profesores, y en su apreciación subjetiva de su ejercicio profesional, una de las fuentes fundamentales de información.
3. El aspecto de *Satisfacción de cliente* depende en su mayoría de la suma de valoraciones que realizan los alumnos de cada uno de sus profesores.
4. En el capítulo final de *Resultados*, no pueden explicarse las tasas de éxitos o los fracasos académicos sin analizar el porqué de los resultados docentes de cada uno de los profesores de la titulación.

Siendo esta presencia individual tan fundamental, en las actuales Guías de evaluación institucional del Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades no se analizan de forma individualizada estos aspectos. Ello es debido, no sólo a que el modelo de EFQM no se aplica al análisis de la docencia, sino también a que los instrumentos que se utilizan no se detienen en la acción individual. Así, en los aspectos anteriores, básicos para conocer el grado de calidad de la docencia que los profesores de una titulación pueden ofrecer, se atiende de manera superficial y global en los siguientes momentos del proceso generalizado por el Consejo de Universidades:

1. *Los métodos docentes y evaluadores* de cada profesor sólo se atienden en la Tabla 4 de la Autoevaluación de la Docencia en la que se analizan los programas docentes de las distintas asignaturas. En el cuerpo analítico del Autoinforme, el punto “1.4.- Desarrollo de la Enseñanza”, dedica un epígrafe a “Metodología docente” en el que los recursos didácticos se analizan de forma muy genérica, tal como precisan sus indicaciones: “Valórense los métodos de enseñanza utilizados en el conjunto de la titulación” o “Valórese el grado de preocupación por la innovación didáctica”. Al igual ocurre con la práctica de la evaluación, a la que en el epígrafe “Evaluación de los aprendizajes” se sugiere analizar y valorar “la práctica mayoritaria”.
2. *La satisfacción del personal* no es objeto de atención en la actual Guía de Autoevaluación de la Enseñanza, a pesar de dedicar el apartado “1.7.” al análisis de los recursos humanos con diversos epígrafes dedicados al Profesorado.
3. *La satisfacción de cliente* en el actual modelo de evaluación de la actividad docente institucional tiene una mínima presencia en el apartado “1.6. Alumnado”, cuando se invita a “Valorar los cauces que tienen los alumnos para expresar sus opiniones sobre la calidad de sus estudios”.
4. *Los resultados de la actividad docente* del profesor tienen una contradictoria presencia en la actual Guía del Plan Nacional. La Tabla 7, “Resultados académicos e Indicadores de Rendimiento” recoge de forma individual el resultado académico de cada asignatura de la titulación desglosando, en primera y segunda convocatoria, los alumnos que se han presentado, los aptos y los pendientes. Sin embargo, en el análisis de estos resultados, aunque se atiende al rendimiento por asignatura, se termina incidiendo más en aspectos generales, como “Qué tipo de actuaciones se han aplicado para intentar mejorar los resultados de la enseñanza”, que en el estudio individualizado de cada caso.

Ante esta ausencia del profesor individualizado en las Guías de evaluación institucional, diversas Universidades han ido complementando los protocolos propuestos con la utilización de encuestas de evaluación de la labor individual de los profesores o bien han utilizado la información que el proceso de encuestas de alumnos ofrecen sobre los profesores. En este sentido, la Universidad de Extremadura diseñó en la convocatoria de 1996 del Plan Nacional de Evaluación de Calidad de las Universidades una doble encuesta para alumnos y para profesores en las que tanto unos como otros contestaban a cuestiones sobre las que estaban reflexionando los Comités de Evaluación de cada titulación. Sintomáticamente, las respuestas de los Comités, de los alumnos y de los profesores fueron muy similares, con lo que el Autoinforme de las titulaciones se correspondía con la información obtenida de dos sensores de calidad fundamentales: los alumnos y los profesores de la propia titulación. Así entendida su función, las encuestas con las que trabajó la

Universidad en la convocatoria de 1996 no sirvieron para realizar el proceso de evaluación, sino que fueron sensores de su acierto y , al tiempo, permitieron difundir y generalizar una dinámica de cambio reflexivo en el que cada uno de los distintos agentes del proceso educativo podía descubrir qué podía aportar para mejorar el resultado que entre todos se venía desarrollando. Este recurso, si bien se advierte, no consiguió analizar la actividad individual de cada profesor, pero permitió, como proceso evaluador, superar dos deficiencias advertidas en los procesos anteriores:

1. Frente al modelo de encuestas generalizado en nuestra Universidad, el hecho de hacer correr de forma paralela encuestas a profesores y alumnos suavizó las suspicacias que las encuestas de alumnos suponían para el estamento docente. Tanto el hecho de que se contase con la opinión del profesor, y no sólo con la del alumno hizo comprender el valor de sensor, de fuente de opinión, que las encuestas tienen, frente a la idea de la encuesta como una opinión que sumada a otras realizaba un juicio del profesor o de la titulación. Por otro lado, el propio cuestionario, al ser institucional, no implicaba preguntas muy individualizadas (aunque se pidiese a los alumnos, por ejemplo, listar la mejor y peor asignatura entre las que se les impartían); de esta manera, los profesores se sentían personalmente menos observados.
2. Frente al modelo institucional, que se olvida de profesores y alumnos, para limitar su trabajo a un análisis cualitativo por parte de audiencias específicas (los Comités de Evaluación), las encuestas hicieron que todos los protagonistas del centro se sintiesen implicados en el proceso evaluador. En ese sentido, el modelo utilizado por otras Universidades, como el de la Universidad de Castilla-La Mancha, utilizó estas encuestas generales para acopiar datos significativos para las reflexiones de los Comités de Evaluación, incluyendo también en sus cuestionarios al personal de administración y servicios. Estos protagonismos facilitan la fase de transformación y mejora que se inicia tras el proceso de evaluación institucional como su resultado natural.

No obstante lo advertido, las encuestas integradas dentro de los modelos de evaluación institucional, como contraste y generalización de los mismos o como fuente de datos en las reflexiones, no solucionan el problema central de nuestra reflexión: ¿cómo poder implicar el análisis de la labor individual y concreta de cada profesor en el marco del análisis de la institución, responsable última de ofrecer el marco básico para el ejercicio de la labor docente?

Las respuestas que diversas universidades españolas han ofrecido a esta pregunta pasan por mantener dos sistemas paralelos de evaluación que, de manera más o menos intensa, terminan por cruzarse. Así, universidades como la de Murcia o la Politécnica de Cataluña, mantienen la evaluación estatutaria de sus profesores y tienen en cuenta estos resultados en los procesos de realización de los autoinformes de evaluación institucional. La utilización de los datos en la evaluación institucional no deja de ser muy episódica, pues el marco establecido por la evaluación institucional sigue haciendo hincapié en un análisis global de las estrategias docentes, sin atender a la labor individual de los profesores. Esta labor individual, sí se trata en las encuestas de alumnos que, en estas dos Universidades siguen dos modelos distintos que nos muestran algunos inconvenientes de los instrumentos de medida que suelen utilizarse.

La Universidad Politécnica de Cataluña realiza dos encuestas. En una se pregunta a los alumnos sobre la asignatura y en otra sobre el profesor, intentando evitar así uno de los sesgos propios de las encuestas actuales en las que el alumno suele proyectar en sus profesores dificultades y deficiencias propias de la materia. Los resultados obtenidos en la Universidad muestran que este objetivo no se cumple. Con ello, en las actuales encuestas de profesores advertimos cómo las respuestas de alumnos evalúan, en muchos casos, aspectos alejados de su responsabilidad profesional.

La Universidad de Murcia utiliza un cuestionario más cercano al estándar del resto de nuestras universidades. En él se realizan diversas preguntas que analizan con cierto detenimiento el proceso docente. No obstante, en su acertada redacción se advierte la gran limitación que las encuestas actuales tienen y que no solemos tener en cuenta en los actuales procesos de evaluación. Nos referimos al abundante uso de expresiones del tipo “Creo” o “Me siento satisfecho con”. Estas expresiones nos denuncian el auténtico papel de los alumnos como indicaciones propias de “satisfacción de usuario” y, por ello, funcionalmente poco operativas para producir un cambio significativo que mejore la calidad docente de todos y cada uno de los profesores. Para ello, la utilización de las encuestas de alumnos en los procesos de evaluación institucional sigue siendo insuficiente ¿Cómo conseguir, pues, que el proceso de mejora que supone la evaluación institucional alcance también al profesor individual?

No sería descabellado incluir en los procesos de evaluación institucional un proceso paralelo de reflexión individual sobre el quehacer docente. Para ello, la evaluación individual debe incluirse en un marco más amplio, como es el institucional, y ser este último el decisivo. Para que ello sea posible, la encuesta de referencia deberá articularse en un doble proceso de autoevaluación y contraste externo, y no como actualmente en una única dirección en la que sólo se produce una revisión externa al profesor mediante la encuesta de alumnos. En este sentido, nuestra Universidad está aplicando a lo largo de este curso un Plan de Desarrollo de la Calidad de la Docencia en el que se generaliza la metodología de la evaluación institucional del Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades con las estructuras y sistemas (como es el de evaluación del profesor mediante encuesta) propuestos por nuestros Estatutos. En este proyecto, las encuestas de profesores se incluyen dentro de la evaluación institucional, como uno de los elementos de su fase de contraste externo. De esta manera, cada Centro revisa su realidad docente mediante un Autoinforme elaborado por una Comisión de Evaluación y, sus resultados, se contrastan entre otros con las opiniones que los profesores tienen sobre su labor y lo que los alumnos opinan sobre ella.

Este contraste supone que el proceso de encuesta se entiende como una realidad de dos caras: los profesores inician el proceso con su propia autoevaluación que tendrá como reflejo especular las opiniones de sus alumnos. Este contraste permite una reflexión explícita en el profesor entre lo que piensa y lo que piensan de él. Al tiempo, en esta reflexión el profesor cuenta con el marco de posibilidades y de limitaciones para ejercer su labor, pues cuenta con el Autoinforme de la titulación en el que encuentra un consenso sobre las reglas de juego para realizar su labor. Ante ello, el profesor puede incardinarse en una dinámica de cambio institucional en la que su propia reflexión puede aportar un grano de arena para mejorar. Las encuestas, integradas en este sistema, no son sino sensores de satisfacción de personal y usuarios que testimonian puntos fuertes de la institución o denuncian sus puntos débiles, al tiempo que individualizan algunos recursos o actitudes positivas o negativas. El diagnóstico así producido permitirá estrategias individuales de cambio alejado de un sistema evaluador cercano a la inspección inquisitiva.

Sin embargo, para que este modelo sea realmente operativo necesita de un estímulo exterior que hoy por hoy no existe. En nuestra mano está diseñar sistemas de evaluación del profesor que eviten la actual suspicacia ante el alumnos. Podemos insertarlo en un marco en el que el profesor se sienta valorado, no enjuiciado, dentro de un proceso más amplio de análisis de toda su institución. Podemos proponerle un proceso de reflexión personal que le sirva para advertir qué aspectos de su docencia son más positivos y qué otros necesitan de una urgente renovación. Pero no podemos brindarle ningún estímulo de cambio más allá de su propia estima personal.

El proceso de evaluación institucional seguido por la Universidad Española ha sido objeto de un Informe Nacional que ha reflejado en su punto “3.1.6.- Profesorado” una valoración negativa de las políticas de personal seguidas en las que los procesos de evaluación del profesorado por considerarlas inoperantes para mejorar la docencia y por no tenerse en cuenta para la carrera docente del profesorado. La necesidad de reconocer el perfil docente en la promoción y selección del profesorado es imprescindible. Sin establecer un sistema que reconozca la actividad docente como un mérito no tiene sentido la discusión sobre los sistemas de evaluación del profesorado que utilizemos. Todos serán iguales, porque todos serán inútiles. La evaluación del profesor, dentro del marco de la evaluación institucional, sólo podrá ser efectiva si su docencia tiene una incidencia real en su carrera docente. Para ello, más que la satisfacción o insatisfacción que marquen las encuestas, tendremos que ir hacia la aplicación personalizada de modelos de mejora (como el que el Modelo Europeo de Gestión de la Calidad Total puede suponer). Y, el seguimiento de la mejora docente que revise y proyecte cada profesor, en el marco de las posibilidades de su titulación, será el modelo de evaluación que permita mejorar, desde su reconocimiento institucional, la actuación de nuestros profesores.