
COMUNICACIONES A LA PONENCIA II

CRITERIOS Y PROCEDIMIENTOS PARA LA SELECCIÓN DE INDICADORES DE RENDIMIENTO EN EVALUACIÓN INSTITUCIONAL UNIVERSITARIA

J. M. Osoro Sierra y L. Salvador Blanco
I.C.E. - Universidad de Cantabria

De forma tradicional las autoridades educativas e incluso los propios centros realizan considerables esfuerzos para la obtención de datos sobre distintos aspectos del funcionamiento de las instituciones todo ello con distintos propósitos en función de las distintas audiencias implicadas. No podemos considerar —ni pretendemos—, que todos los datos deban ser presentados en forma de indicadores de rendimiento. Ahora bien, siempre que se opte por esta vía, será necesario el establecimiento de algunos criterios de selección y dar prioridad a aquellos datos que permitan describir y caracterizar al sistema (total o parcial) de cara a la mejora de la práctica educativa.

La definición de indicador que adoptemos será la que determine los criterios de selección. No existe un acuerdo generalizado sobre la definición de indicador (distintas audiencias tienen distintos planteamientos), ni sobre un modelo que pueda servir para encuadrar el proceso educativo, sin embargo, existe el acuerdo unánime de que los indicadores necesitan ser manejables, precisos y útiles (Smith: 1988, p. 488). Conforme a estos aspectos podemos establecer cuáles son los criterios en la selección de indicadores (Wyatt, T. et al.: 1989, p. 65):

1. **Importancia/uso:** valor de la información para el desarrollo político, el interés de la audiencia y la rendición de cuentas.
2. **Calidad técnica:** basada en la validez del contexto y en la validez y fiabilidad de la información.
3. **Fiabilidad:** en función de la aceptación de una definición común, del cuidado en la recogida de datos, del costo de la recogida de datos, del análisis e informe y de la simplicidad de la información.

Debemos de tener en cuenta que la selección de criterios se desarrolla en un marco subjetivo. La elección está influenciada por una serie de valores y juicios cualitativos que requieren un alto consenso entre los implicados. En otras palabras **el diseño de indicadores debe servir para los objetivos establecidos de antemano y no para otros usos que no fueron previamente acordados**. Por tanto, son aspectos esenciales en la selección y construcción de indicadores el nivel de consenso logrado entre los implicados y la determinación del objetivo que se persigue con su utilización.

Desde un punto de vista general, McVicar, M. (1990) señala que la revisión y medición de la calidad universitaria es ejercitada por un grupo muy amplio de individuos, grupos y organizaciones, incluyendo estudiantes, personal, empleados, cuerpos profesionales, examinadores externos, inspecto-

res gubernamentales y otros. De todos ellos unos ejercen una influencia directa, por ejemplo, en la acreditación personal; otros tienen una influencia indirecta como, por ejemplo, el mercado. Sólo algunos son parte del proceso formal para asegurar la calidad.

A través de todo lo expuesto anteriormente, podemos señalar las notas y requisitos fundamentales del concepto de indicador:

1. Se plantea como una unidad de información, necesaria para ver el proceso de desarrollo (en el ámbito que sea) de la institución universitaria.
2. La información obtenida puede y debe ser tanto de índole cuantitativa como cualitativa.
3. Deben de estar ligados a ciertos criterios de calidad.
4. Es necesario en todo proceso evaluativo realizado a través de indicadores:
 - a) Identificar el tipo de indicador: input/proceso/producto.
 - b) Definir las funciones del indicador: cantidad/efectividad o calidad/eficacia.
 - c) Definir el centro hacia donde se dirige el indicador: personal/estudiantes/recursos...
5. Debe de haber un nivel de acuerdo previo entre los implicados.
6. La utilización de indicadores de rendimiento puede hacerse a través de evaluaciones externas, autoevaluaciones y sistemas de expertos (peer review).

Una vez que hemos definido los requisitos previos que deben de cumplir los indicadores, señalaremos los criterios de selección de los mismos. Cave, et al. (1988) señalan siete criterios técnicos que deben reunir todos los indicadores:

1. *Tipo de Indicador*: Entrada-Proceso-Resultado.
2. *Relevancia*: Está relacionado con los objetivos y misión de la institución o departamento.
3. *Claridad*: Está definido claramente, no es ambiguo.
4. *No Manipulable*.
5. *Costo de recogida de los datos y facilidad para comparar los datos*.

CRITERIOS TÉCNICOS

APLICACIÓN A LOS INDICADORES DE RENDIMIENTO

El indicador de rendimiento debe ser:

- * Relevante para los objetivos de investigación de la institución o departamento.
- * Definido claramente, comprensible para una amplia audiencia y abierto sólo a una interpretación.
- * Dificultad o imposibilidad de que sea manipulado
- * Capaz de ser relacionado con el nivel de análisis requerido.
- * Aceptado por los clientes que van a ser evaluados.
- * Capaz de ser clasificado en medidas de entradas-resultados-productividad o calidad.
- * Basado en datos fáciles de recoger en términos de: tiempo, costo y experiencia.
- * Verificable.

El indicador de rendimiento es:

- * Relevante o no.
 - * Concreto u ambiguo.
 - * Manipulable o no.
 - * Capaz de relacionarse con el nivel del departamento o no.
 - * Clasificado en una escala de 6 puntos (Muy de acuerdo-Nada)
 - * Clasificado en una escala de 6 puntos. (Muy de acuerdo-Nada).
 - * Aceptable en términos de tiempo, costo o experiencia en la recogida de datos.
 - * Verificable o no.
-

6. *Nivel de situación*: Departamento, Disciplina, Profesor.

7. *Relación con otros indicadores*.

A estos siete criterios técnicos se les pueden añadir otros criterios, como son:

Coherencia: Equilibrio entre indicadores de docencia, investigación y servicios.

Confiabilidad: Válido y fiable en otras instituciones o departamentos.

Durabilidad: Válido y fiable a través del tiempo.

Tognolini, J. (1991, p. 162) nos presenta una serie de requisitos técnicos que deberán cumplir los indicadores de rendimiento y una propuesta de aplicación práctica de los mismos:

Desde otro punto de vista, Dochy, et al. (1990), a partir de su trabajo con indicadores, realizan una propuesta de construcción de los mismos basándose en tres aspectos:

1. Las funciones de la Universidad: Docencia-Investigación-Servicios.
2. El tipo de indicador: Entrada-Proceso-Resultado
3. La operativización de los indicadores en variables.
4. El tipo de medida: Cuantitativa-Cualitativa.

Nuestra metodología o propuesta de trabajo para la selección de indicadores se basada en la consideración y distinción entre los siguientes conceptos:

a. **OBJETIVOS**: Determinación del aspecto concreto que es motivo de evaluación, considerado por los implicados como un objetivo de calidad (infraestructuras, programas,...)

b. **DIMENSIONES**: Definición de los distintos elementos que componen el objetivo.

c. **INDICADORES**: Definición operativa de las dimensiones señaladas.

d. **VARIABLES**: Traslado de los indicadores a un determinado número de características específicas. Es el último nivel de concreción y operativización de los indicadores escogidos.

Teniendo en cuenta los criterios planteados en las páginas anteriores, pensamos que los indicadores de calidad pueden ser un instrumento válido para la evaluación de las instituciones universitarias. Planteando el concepto de indicador como información parcial o total del sistema, estos estarán encaminados a proporcionar datos sobre:

* Información sobre las entradas: lo que la institución ha hecho para transformar los recursos financieros en programas concretos de docencia, investigación y gestión.

* Información sobre la dedicación: describe cómo los diversos factores de entrada se han dedicado al logro de los objetivos.

* Información sobre el proceso: determina el modelo de producción escogido para alcanzar los resultados.

* Información sobre la utilización: cómo se usan los factores de entrada en el proceso.

* Información sobre el funcionamiento: informa sobre el proceso pero definiendo las características más importantes en función de su influencia en los resultados.

* Información sobre la eficiencia: valora la relación entre los recursos puestos a disposición de la institución y los resultados obtenidos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAVE, et al. (1988): *The Use of Performance Indicators in Higher Education: A Critical Analysis of Developing Practice*. London: Jessica-Kingsley.

DOCHY, F., SEGERS, M., WIJNEN, W. (Eds.) (1990): *Management Information and Performance Indicators in Higher Education: an International Issue*. Assen/Maastricht: Van Gorcum.

GOEDEGEEBUURE, L., MAASSEN, P., WESTERHEIJDEN, D. (Eds.) (1990): *Peer Review and Performance Indicators*. Utrecht: Lemma.

- KELLS, H. R. (1990): *The Development of Performance Indicators for Higher Education. A Compendium for Eleven Countries*. París: OECD.
- McVICAR, M. (1990): Quality Assessment in British Higher Education. En GOEDEGEBUURE, et al: *Peer Review and Performance Indicators*. Utrech: Lemma.
- SMITH, M. S. (1988): Educational Indicators. *Phi Delta Kappan*, marzo.
- TOGNOLINI, J. (1991): Performance Indicators in Higher Education: Some Practical Problems and Issues. En HEWTON, J.: *Performance Indicators in Education: What Can They Tell Us?* Papers From the Third National Conference. Camberra: Australian Conference of Directors-General of Education, 159-171.
- WYATT, T., RUBY, A., NORTON, S., DAVIES B., SHRUBB, S. (1989): *Reporting on Educational Progress: Performance Indicators in Education. A report to the Conference of Directors-General of Education*. Sydney.