

# EVALUACIÓN DOCENTE Y MOTIVACIÓN DEL PROFESORADO EN LA UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

María del Pilar Martínez Jiménez  
Gerardo Pedrós Pérez  
Alfonso Pontes Pedrajas  
Departamento de Física Aplicada  
Universidad de Córdoba.

## RESUMEN

El artículo parte de una descripción del modelo de evaluación de la docencia que se está utilizando en la Universidad de Córdoba por la Unidad de Garantía de Calidad: características del servicio, objetivos de la evaluación, encuesta de opinión del alumnado, autoinforme, etc. A continuación se realiza un análisis crítico del modelo, se realizan comparaciones con los modelos implementados en otras universidades y se formulan propuestas que puedan mejorar las estrategias de evaluación e incidir en una mayor motivación del profesorado.

## ABSTRACT

This article stems from a description of the teaching evaluation model being used in the University of Córdoba by the Quality Guarantee Unit; characteristics of the service, aims of the evaluation, student opinion survey, the teacher's own report, etc. Next, a critical analysis of the model is carried out, comparisons are made with models introduced into other universities, and proposals formulated which could improve evaluation strategies and trigger a greater motivation in teachers.

## INTRODUCCION

La utilización masiva de la tecnología digital en los sistemas de información, educación, salud y producción están contribuyendo de manera notable a la modificación de nuestro entorno (Pedrós y Pontes (2000)). La complejidad constituye uno de los rasgos más evidentes de este panorama. Complejidad en los interrogantes y complejidad en las soluciones. En contraste con ésta realidad compleja nos encontramos que en algunas universidades se aplican modelos muy simples, a algo de tanta importancia como es la evaluación de la docencia universitaria. En esta época donde el conocimiento y la información se han convertido en un aspecto tan importante de nuestra vida en el plano social, cultural y económico (Rifkin (2000)), resulta chocante el trato deficiente que reciben con frecuencia los docentes (en cuanto que son agentes transmisores del conocimiento y la información), en diversos aspectos relacionados con sus condiciones de trabajo, valoración social, etc.

En este contexto vamos a presentar en esta ponencia un análisis crítico del modelo de evaluación docente del profesorado, puesto en práctica por la Universidad de Córdoba, centrándonos en nuestra experiencia como profesores en la Escuela Politécnica Superior de Córdoba. El artículo parte de una descripción del modelo de evaluación de la docencia que se está utilizando en la Universidad de Córdoba por la Unidad de Garantía de Calidad:

características del servicio, objetivos de la evaluación, encuesta de opinión del alumnado, autoinforme, etc. A continuación se realiza un análisis crítico del modelo, se realizan comparaciones con los modelos implementados en otras universidades y se formulan propuestas que puedan mejorar las estrategias de evaluación e incidir en una mayor motivación del profesorado.

### **AMBITO INSTITUCIONAL DE LA EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA DEL PROFESORADO**

La responsabilidad del proceso de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Córdoba (UCO), depende de la Unidad de Garantía de Calidad (UGC) de dicha Universidad. Los objetivos o fines que definen la actuación del citado servicio se exponen a continuación:

- Evaluar y mejorar las cuatro actividades esenciales de la UCO: enseñanza, investigación, gestión y asistencia.
- Contribuir a aumentar el prestigio, credibilidad y competitividad de la UCO.
- Servir a la comunidad universitaria cordobesa mediante la generación de una información diferente, más rica y elaborada, para que los órganos unipersonales y colegiados de gobierno tomen decisiones mejor fundamentadas, más efectivas y más eficaces.
- Procurar que se genere una nueva atmósfera de trabajo en el contexto universitario para que los alumnos, profesores, personal de administración y servicios y equipos directivos operen con ilusión y entusiasmo bajo el "paraguas" de la calidad.
- Propiciar la participación activa y relevante de la UCO en las organizaciones dedicadas a la Calidad en los ámbitos autonómico (Unidad para la Calidad del Sistema Universitario Andaluz), estatal (Plan Nacional de Evaluación de la Calidad, Consejo de Universidades) y Europeo (CRE y Unión Europea).

Tales fines, aunque son muy generales, son sin duda acertados y positivos. Por tanto, cualquier miembro de la Universidad puede suscribirlos sin problema, pero las dificultades surgen al contrastar los objetivos o los deseos con la dura realidad. En nuestra opinión, algunas de las acciones llevadas a cabo por la UGC para tratar de alcanzar tales objetivos no parecen contribuir a lograr tales fines, como veremos a continuación. Por ejemplo, con relación al primer objetivo nosotros y otros muchos profesores de las Escuelas de Ingeniería observamos que hasta ahora se está haciendo mucho más énfasis en conocer las opiniones de los alumnos sobre sus profesores mediante encuestas anónimas que analizaremos posteriormente (hecho que no debemos confundir con evaluar la calidad de la enseñanza), que en evaluar otros aspectos como la investigación o la gestión.

Con relación al objetivo de tratar de aumentar el prestigio, credibilidad y competitividad de la Universidad de Córdoba, observamos un problema (constatado por muchos profesores a los que hemos consultado) y es que los resultados de las encuestas anónimas que hacen los alumnos sobre la actividad docente de sus profesores están influyendo en la reducción creciente del nivel de exigencia en los exámenes de muchas materias. Por el momento, este hecho se deriva de la percepción cualitativa que hacen muchos profesores, pero habrá que ver en el futuro si este problema no deriva en una disminución de la formación efectiva de nuestros estudiantes de Ingeniería, lo cual no va a

favorecer al aumento del prestigio o de la credibilidad de nuestras Escuelas o la competitividad de los titulados que salgan de las mismas.

Tampoco estamos seguros de que las acciones que se están llevando a cabo en nuestra Universidad para evaluar la actividad docente contribuyan a generar una nueva atmósfera de trabajo para que (al menos) los profesores operen con ilusión y entusiasmo bajo el "paraguas" de la calidad. Por el contrario, desde que se empezaron a realizar las citadas encuestas anónimas de evaluación del profesorado por parte de los alumnos, venimos observando en nuestro contexto educativo un mayor desánimo y un malestar creciente entre la mayoría del profesorado que imparte docencia en las Escuelas de Ingeniería. Por otra parte, al consultar en la página Web de nuestra Universidad (<http://www.uco.es>) el conjunto de acciones llevadas a cabo por la Unidad de Garantía de Calidad encontramos un número elevado de actividades. En concreto, en este trabajo vamos a analizar el desarrollo real de las acciones de la UGC directamente relacionadas con la actividad docente de los profesores. Entre tales acciones podemos destacar el proceso de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado, la puesta en marcha del Reglamento de las Comisiones de Docencia de los Centros y el desarrollo de las Convocatorias de Proyectos de Innovación y Mejora de la Enseñanza.

## **OBJETIVOS**

Los objetivos principales que nos planteamos alcanzar al desarrollar este trabajo son los siguientes:

- Dar a conocer el modelo de evaluación docente que se utiliza en la UCO, pues realmente hemos encontrado poca información sobre los modelos de otras universidades.
- Presentar un análisis crítico del sistema de evaluación de la docencia que se realiza actualmente en la Universidad de Córdoba.
- Indagar hasta donde deben ser utilizados, y en que forma, los resultados de la evaluación de la actividad docente para llevar a cabo un proceso de motivación o incentivación que aliente la mejora de la docencia.
- Formular propuestas que puedan mejorar la calidad de la docencia en la UCO.

## **CONSIDERACIONES SOBRE EL PROCESO DESARROLLADO EN LA EVALUACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO**

En este apartado nos vamos a centrar en analizar un aspecto que nos parece fundamental para el desarrollo actual y futuro de nuestra profesión como es la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado, a través de un modelo que se ha implantado desde hace unos años en nuestra Universidad. Los principios que orientan dicho modelo son los siguientes:

- La evaluación es un instrumento esencial en los procesos de mejora de la Enseñanza Superior.
- La evaluación de la actividad académica en la Universidad tiene entre sus objetivos reducir el gran desequilibrio actualmente existente en la consideración de la enseñanza frente a la investigación.

- Las Universidades públicas tienen ante sí el gran reto de armonizar su autonomía con su compromiso con la sociedad a la que pertenece y por la que es financiada.
- Tanto la calidad de una institución como la de los procesos que en ella se llevan a cabo, se construyen con la participación positiva y consciente de todos sus miembros, generando un ambiente favorable para ello y propiciando estímulos positivos que involucre a toda la institución en procesos de reflexión sobre sus propias fortalezas y limitaciones, para reforzar las primeras y corregir las segundas.
- La credibilidad de todo el proceso de evaluación depende del grado de ejecución de las acciones de mejora propuestas como consecuencia de dicho proceso.

En principio hemos de indicar que tales principios nos parecen aceptables, porque ningún profesor razonable puede oponerse a tratar de mejorar la institución universitaria. Sin embargo creemos que hay que distinguir entre los principios generales, cargados de buenas intenciones, y las acciones concretas llevadas a cabo para concretar tales planteamientos. A tal efecto hay que resaltar que el proceso de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado, que se ha puesto en marcha en la UCO en los últimos años, se basa fundamentalmente en las opiniones de los alumnos sobre el profesorado. Tales opiniones se obtienen a partir de una encuesta anónima donde los alumnos matriculados en las diversas materias de cada carrera responden, mediante una valoración numérica (escala de Likert), a una serie de cuestiones indicando el grado de acuerdo o desacuerdo (desde 5 a 1). En este cuestionario se pueden distinguir dos partes diferentes. La primera parte, integrada por las 20 primeras preguntas, está orientada a recabar opiniones de los alumnos sobre el profesor evaluado. La segunda parte, integrada por las 10 preguntas siguientes, está orientada a recabar otro tipo de datos relacionados con la actividad del alumno o las condiciones materiales del proceso de enseñanza. Una vez que se han realizado las encuestas de los alumnos en todas las asignaturas impartidas en un curso académico, la UGC realiza un estudio estadístico de los datos obtenidos en tales encuestas y elabora un informe sobre cada materia y los profesores que la imparten. En dicho informe se distinguen las siguientes dimensiones de la actividad docente de cada profesor, evaluadas entre 1 y 5 puntos a partir de diversos ítems del cuestionario anterior: Cumplimiento de obligaciones; dominio de la asignatura; dedicación a las clases; desarrollo del programa; interacción con el alumnado; exámenes y valoración global del profesor/a

De tales informes sobre el profesorado se hacen tres copias: una para cada profesor, otra para el Departamento al que pertenece y otra que queda guardada en el expediente personal de cada profesor existente en el Rectorado. Por otra parte, la UGC le solicita a cada profesor la realización de un autoinforme donde se responde a un cuestionario similar al anterior sobre una serie de ítems relacionados con la valoración de propia actividad docente. Durante la puesta en marcha de este sistema de evaluación del profesorado se pueden distinguir dos fases en el tiempo. En la primera etapa parecía que las encuestas anónimas de los alumnos sólo respondían a un objetivo exploratorio, no sancionador. Según la propia UGC “las acciones en esta primera fase tenían carácter positivo, de estímulo a la mejora de la calidad docente”, aunque muchos profesores no hemos llegado a saber cuáles eran tales estímulos para mejorar la calidad docente y en qué consistía el carácter positivo del citado modelo. Por otra parte, una vez analizado el modelo de evaluación en su conjunto, la UGC se plantea comenzar una segunda etapa caracterizada por las siguientes acciones:

- Considerar los resultados de las evaluaciones procedentes de las encuestas de los alumnos como mérito en las contrataciones en un porcentaje significativo.
- Considerar los resultados de tales evaluaciones como mérito en las promociones en un porcentaje significativo.
- Establecer un reconocimiento de la Universidad para el profesorado, Departamentos, Titulaciones y Centros que superen algún valor predefinido por la Junta de Gobierno, a propuesta de la Comisión Asesora de la Unidad de Garantía de Calidad.
- Remitir un escrito solicitando una aclaración al profesorado, Departamentos, Titulaciones y Centros que no superen algún valor predefinido por la Junta de Gobierno, a propuesta de la Comisión Asesora de la Unidad de Garantía de Calidad.
- Establecer programas de mejora de calidad docente por la UGC, basados en los resultados de las evaluaciones, en ámbitos superiores al individual (grupo de profesores/as, Departamentos, Titulaciones, Centros...)

**Análisis Crítico.** A la vista de las acciones que se proponen, y que ya se están llevando a la práctica, en la segunda etapa de aplicación del modelo de evaluación de la actividad docente, un conjunto amplio de profesores y profesoras de la Escuela Politécnica Superior de la UCO han comenzado a analizar en diversas reuniones las características del citado modelo de evaluación del profesorado y de sus consecuencias a largo plazo para la enseñanza en nuestra Universidad. El primer fruto de este análisis crítico es el conjunto de consideraciones que exponemos a continuación.

Creemos que el modelo de evaluación de la docencia del profesorado de la UCO parte de una información bastante reduccionista, al considerar los resultados de las encuestas de opinión del alumnado sobre la enseñanza recibida como fuente fundamental para la evaluación del docente. Como ejemplo reciente algunos profesores de esta universidad han sufrido un proceso de evaluación externa previo a una posible promoción, siendo el único documento aportado por la UGC la media de los resultados de las encuestas en los últimos años.

Consideramos que tales resultados no reflejan en absoluto la dedicación, el esfuerzo empleado, el interés por mejorar la enseñanza de las materias que se imparten y el rigor mantenido en el cumplimiento de las tareas docentes. Creemos que la metodología de evaluación del profesorado, basada en una encuesta anónima, es inadecuada porque presenta los siguientes defectos formales:

-En este tipo de encuesta se puede llegar a emitir cualquier opinión sobre el profesor, sin que el alumno asuma ninguna responsabilidad ante una acusación grave, ni aporte datos objetivos que permitan probar la acusación formulada.

-El instrumento de evaluación utilizado permite a los alumnos realizar juicios de valor que pueden resultar difamatorios para el profesor, sin que éste disponga de la mínima oportunidad de defensa, lo cual es ilícito e injusto y va contra las normas más elementales de un estado de derecho.

También es posible (o al menos no hay nada que lo impida) que algunos alumnos utilicen este tipo de encuesta para volcar sobre el profesor toda la responsabilidad de las deficiencias del proceso formativo en una determinada materia, sin tener en cuenta que en el aprendizaje influyen muchos aspectos que no dependen del profesor, sino que dependen del propio alumno o de la estructura del sistema educativo tales como la falta de preparación básica para seguir la carrera elegida, la falta de conocimientos previos sobre

una materia determinada, el desinterés para estudiar, la desmotivación personal o la falta de esfuerzo, las deficiencias en hábitos de estudio, las deficiencias en la disponibilidad de medios materiales o en el acceso a recursos educativos, etc. En este sentido conviene recordar las interesantes reflexiones de Eysner (Eysner (1998)) sobre la necesaria investigación cualitativa para el análisis de los procesos educativos.

De igual forma parece arbitrario e injusto establecer comparaciones entre las puntuaciones globales de cada profesor, y de cada centro, con respecto a la media de toda la Universidad, sin tener en cuenta algunos de los siguientes criterios:

- Si se trata de asignaturas obligatorias u optativas (que son elegidas voluntariamente).
- Si se trata de materias de 1º curso o de cursos superiores (en los que los alumnos ya han pasado un proceso de selección).
- Si se trata de asignaturas con un número bajo de alumnos (optativas, cursos superiores, carreras minoritarias...) o con un número muy alto de alumnos (como las troncales y obligatorias de los primeros cursos).
- No se tiene en cuenta el "carácter" de la asignatura en el plan de estudios. Así son equiparadas asignaturas de carácter básico o instrumental para una titulación, con las asignaturas específicas y "profesionales" de la misma.
- Si se trata de carreras con exigentes condiciones de entrada (nota de acceso elevada, "numerus clausus"... ) o de carreras donde pueden entrar todo tipo de alumnos sin ninguna limitación respecto a la formación inicial (nota de acceso muy baja o sin necesidad de superar las pruebas de selectividad).
- Si se trata de centros donde pueden matricularse alumnos de bachillerato y de formación profesional (que presentan generalmente mayores dificultades para seguir los estudios universitarios) o de centros donde sólo acceden alumnos de bachillerato.

Por otra parte, el peso de los resultados no se tiene en cuenta, dando igual valor a las opiniones de los alumnos en casos como los siguientes: grupo de 60 y grupo de 15; asignatura troncal y obligatoria u optativa. Se da igual tratamiento a áreas de conocimiento y profesores con muy distinta carga docente. Por ejemplo, un profesor que imparta 4'5 créditos al año aun grupo de 25 alumnos, con otro que imparte 30 créditos a 300 alumnos.

Se da igual tratamiento a titulaciones tradicionalmente de gran dificultad para el alumno frente a las demás. Esto incide especialmente en el caso de las carreras de Ingeniería, las cuales se miden con igual rasero que otras titulaciones. El sentido y utilidad que se otorga a la docencia en Ingeniería es muy distinto al que se emplea entre las Humanidades o las Ciencias de la Salud, lo cual conlleva que no se puedan evaluar con los mismos parámetros Centros o enseñanzas con culturas de organización claramente distintas (Marzal et al., 2000).

**Manual de Calidad.** Otro aspecto delicado del tema de la evaluación del profesorado se manifiesta en que el modelo actual de evaluación de la docencia de la UCO no posee un Manual de Calidad. El poseer por escrito un documento institucional como es un Manual de Calidad es fundamental, no solo para la situación actual, sino también para las seguras incorporaciones que se tengan, tanto de recursos humanos como de nuevas formas de gestión (Rubió et al. (2000)). Por otra parte, aun cuando la propia UGC de la UCO ha asumido algunas críticas a la elaboración de las encuestas de años anteriores, esos datos se siguen utilizando en pie de igualdad con los actuales. De forma que un proceso todavía

inmaduro, y con cambios de un curso para otro, se aplica de forma no precisamente experimental en la evaluación del profesorado.

**Autoinforme.** Como ya hemos indicado, los profesores rellenan anualmente un autoinforme donde contestan a numerosos puntos relacionados con la docencia y donde exponen sus posibles sugerencias. Este autoinforme actualmente se utiliza para extraer y contrastar información, pero no se tiene en cuenta en la calificación docente del profesorado. En un informe emitido por nuestro centro se solicita que se tengan más en cuenta las sugerencias que los profesores realizan en su autoinforme. La gran mayoría manifiesta que las sugerencias que han aportado nunca se han atendido.

**Presupuesto de los Departamentos.** El resultado de las encuestas de opinión del alumnado también se está utilizando para asignar parte del presupuesto de los departamentos. Así el criterio asumido en la Universidad de Zaragoza (Montserrat, 2000) es el de repartir un 3.1% del presupuesto asignado a los departamentos entre los que hayan obtenido una nota media superior al 3.69, que es la media de la universidad. Los departamentos que superen esa media entrarán en el reparto y recibirán más dinero a medida que aumente la nota. En la UCO también se ha repartido parte del presupuesto departamental en función de la opinión del alumnado. Este tipo de decisiones contrasta con las que se tomarían en una empresa donde una parte de la cadena de producción fuera mal evaluada. Imaginemos una cadena de montajes de automóviles donde una parte de la misma presenta fallos, lo lógico sería investigar las causas y hacer mayores inversiones para mejorar esta parte del proceso, no detraer fondos de la misma.

**Formación del profesorado.** Una enérgica política de formación del profesorado es un elemento esencial para las instituciones de educación superior (Rodríguez et al. (2001)). En nuestro entorno más próximo la formación continua para el profesorado que imparte docencia en Escuelas Técnicas es muy importante puesto que las asignaturas relacionadas con aspectos tecnológicos han de actualizarse constantemente. En un trabajo reciente sobre el tema se señala que tanto profesores como alumnos ven necesario que la formación permanente del profesorado docente (Marzal et al. (2000)) se vaya actualizando o completando con cursos y actividades formativas sobre los aspectos siguientes: Preparación y Organización de las Prácticas; técnicas para motivar a los estudiantes; herramientas Informáticas aplicadas a la actividad académica; la relación profesor alumno y métodos de investigación educativa. Hasta ahora no se han llevado a cabo en la UCO actuaciones orientadas a lograr una modificación y mejora de los resultados en la formación didáctica de los docentes. Evidentemente sería muy recomendable la creación en la UCO de un centro de Innovación Educativa.

El sistema universitario actual requiere algo más que lecciones magistrales, de modo que hay que ofrecer a los profesores todo un abanico de posibilidades para conseguir, entre otros objetivos, que los alumnos sean cada vez más autónomos en la regulación y control de su propio aprendizaje. Por tales razones es por lo que en nuestro entorno educativo se detecta un amplio nivel de disconformidad de los profesores con respecto a que los resultados de las encuestas formen parte de los procesos de selección y retribución del profesorado, cuando no se les ofertan alternativas viables que ayuden a mejorar su formación docente, hecho que resulta coincidente con los resultados obtenidos en el informe realizado en la Universidad del País Vasco (Andino et al. (2000)).

**Proyectos de Innovación.** En cuanto al desarrollo de las dos Convocatorias de Proyectos de Innovación y Mejora de la Enseñanza, en las que los integrantes de nuestro grupo hemos participado activamente, realizando diversos trabajos que han sido publicados por la propia UGC (Pontes et al.(2000); Martínez et al. (2000)), podemos indicar que estas convocatorias han aportado hasta ahora pocos recursos efectivos para mejorar la formación didáctica del profesorado, ya que se basan en financiar pequeños proyectos de tipo educativo a partir de una propuesta inicial y de un informe final descriptivo de las actividades realizadas en cada proyecto. Aunque consideramos que la intención es buena, y por eso hemos participado como grupo en tales convocatorias, nuestra experiencia en el desarrollo de tales proyectos es que nuestra Universidad parece primar más la cantidad que la calidad de los proyectos, se concede más importancia a la generación de recursos educativos basados en las nuevas tecnologías (programas de ordenador, Internet, multimedia, audiovisuales...) que al desarrollo de experimentaciones metodológicas bien fundamentadas y, sobre todo, se deja a los profesores la responsabilidad de "inventar o construir" de forma autónoma su propia formación pedagógica.

## CONCLUSIONES

En este trabajo hemos presentado un análisis crítico del sistema de evaluación docente del profesorado puesto en práctica por la Universidad de Córdoba, exponiendo nuestros puntos de vista como profesores de una Escuela de Ingeniería preocupados por algunas de las consecuencias que se derivan de la aplicación generalizada de dicho modelo. Tras este análisis crítico hemos de resaltar, a modo de síntesis, los aspectos que se exponen a continuación.

La ley de Reforma Universitaria aseguró en su día la participación de los estudiantes en el proceso de control de la calidad de la docencia, en sus respectivas universidades. Aunque sea fundamental la contribución de los alumnos a la evaluación de la docencia del profesorado, creemos que éstos no están capacitados en general para, por ejemplo, conocer cual es el estado más actualizado de una materia, pudiendo sólo opinar sobre aspectos de la técnica y práctica docente, en los que es relativamente fácil manipular su opinión. En este sentido, como la marcha de una asignatura no depende exclusivamente del profesor, sino también de otros aspectos relativos al Departamento y al Centro, serán estos tres niveles los que deberán recogerse en una encuesta de opinión preparada al efecto.

En términos generales los profesores que hemos consultados consideran que el sistema de evaluación de la calidad de la docencia no debe basarse fundamentalmente en las encuestas de opinión del alumnado. El procedimiento, así planteado, tendría poco que ver con la calidad de la enseñanza, al no existir una orientación clara como principio de búsqueda de la excelencia, ni un manual de garantía de calidad y de procedimientos de calidad en la UCO. Es un sistema muy burocratizado pero poco eficaz. Debe tenerse en cuenta que nuestro "cliente" final es la Sociedad o los empresarios, y a ellos no se les consulta sobre la formación de los titulados que reciben.

La encuesta de opinión a los alumnos sobre la docencia de sus profesores es, en consecuencia, un aspecto sumamente parcial de la evaluación del profesorado. Por tanto, no se puede identificar con la evaluación de la docencia. Buscamos un sistema de evaluación diagnóstica del profesorado que le permita mejorar su aportación a la enseñanza. Para

concluir que un profesor ha tenido una evaluación positiva de su desempeño docente, consideramos deben tenerse en cuenta otras fuentes de información y otros procedimientos.

El diseño de la evaluación de la docencia debe ser consensuada en un proceso donde intervenga una mayoría amplia de la comunidad universitaria: estudiantes, profesores y sindicatos. La aprobación reciente en la UCO del Reglamento de las Comisiones de Docencia de los Centros, que incide sobre las condiciones de trabajo de los profesores, se ha realizado sin la obligada consulta a la Junta de Personal Docente e Investigador.

Existen métodos alternativos para evaluar la calidad de la docencia universitaria (De la Orden et al. (1997)), que deben ponerse en marcha dentro del proceso global de calidad. La evaluación de la docencia no es igual a la evaluación del profesor, ni tampoco ésta se puede limitar a su actividad en la clase. La actividad docente fuera del aula puede ser tan enriquecedora como la que se realice en ella. La no inclusión de aspectos académicos como la organización de jornadas, seminarios, estancias, intercambios, prácticas de campo y en empresas, dirección de trabajos, tutorías, información académica y profesional, etc., reflejaría una concepción muy sesgada de los procesos de evaluación de la actividad docente universitaria. Con las características actuales del proceso de encuestas, existe el peligro de entrar en una dinámica de favor mutuo profesor- alumno, en relación a las encuestas ya los exámenes que realiza el alumno. Algunos profesores de la Escuela Politécnica Superior manifiestan su desánimo, indicando que este tipo de encuesta les está influyendo en sentido negativo de cara a la docencia.

Observamos con preocupación en nuestro contexto educativo que muchos profesores manifiesten desánimo en relación al procedimiento de evaluación docente. El sistema de calidad debe buscar garantías de ecuanimidad y evitar la indefensión, promoviendo actividades positivas entre el colectivo. Muchas de las medidas que se están adoptando se ven como negativas, cuando el lenguaje en estos temas deba leerse en positivo: acciones de mejora (no de penalización). En general, la opinión de los profesores de nuestra Escuela es que las encuestas no motivan a mejorar la calidad, sino a cierta frustración, como si tuviéramos que defendernos también de los que desde dentro de la organización universitaria nos tendrían que motivar e incentivar. Por otra parte, insistimos en que no se deben confundir la evaluación de la calidad docente con las encuestas de opinión del alumnado, hasta el punto que la Junta de Centro la E.P.S. de Córdoba ha solicitado que las encuestas actuales pasen a denominarse "Encuestas de evaluación del nivel de satisfacción de los alumnos con la enseñanza que reciben", poniendo de manifiesto que el estado de satisfacción de los alumnos no depende sólo de la calidad de enseñanza, sino que influyen otros factores como la evaluación del aprendizaje, el nivel de exigencia cognitiva, etc.

Consideramos que la evaluación debe ser contextualizada, es decir considerar las características propias de la unidad objeto de evaluación y de los participantes en la misma. Debe ser democrática y favorecer el consenso, interviniendo en ella aquellos sectores de la comunidad universitaria directamente implicados en el proceso enseñanza- aprendizaje, principalmente, alumnos y profesores. Los planes y acciones que de ella se deriven tendrán así mayores posibilidades de éxito.

Asumimos que es necesario mejorar la calidad docente ejecutando programas de formación del profesorado adaptados a la realidad de nuestro contexto educativo. En todo sistema educativo la calidad del mismo depende, en buena medida, de la calidad y

motivación del profesorado para la tarea que desempeña, por lo que es necesario abordar acciones que permitan que el profesorado desempeñe sus tareas garantizando la máxima calidad y estableciendo un cauce para su desarrollo profesional docente e investigador.

También hay que considerar que corresponde al Consejo Social de la Universidad apreciar las circunstancias concretas concurrentes y las exigencias docentes e investigadoras o los méritos relevantes que justifiquen objetivamente la asignación de estos complementos retributivos, se debe establecer como una prioridad mejorar el nivel de calidad de la institución Universitaria, siempre dentro de los límites presupuestarios que se acuerden por el Gobierno y el parlamento autonómico. Un buen ejemplo de estímulo para mejorar el ánimo del profesorado sería implantar de forma generalizada diversos complementos retributivos semejantes a los existentes en las universidades de Canarias(Lobo et al.(2000)).

Por último, conviene tener en cuenta que el Informe Bricall sobre la Universidad Española, en el apartado de Programas de Mejora de la Calidad (pag. 202), señala dos elementos importantes para la comunidad universitaria: calidad de vida y desarrollo sostenible(Bricall (2000)). Estas variables se deben desarrollar en todo plan estratégico de calidad, tal como se está haciendo en otras universidades(Rubió et al. (2000)).

## **BIBLIOGRAFIA**

- ANDINO, S. ET AL.(2000). Percepción de los profesores sobre la encuesta de opinión a los alumnos sobre la docencia: el caso de la UPV/EHU. **Actas I Congreso Internacional Docencia Universitaria e Innovación**. Barcelona, Servicio de Publicaciones de la Universidad Politécnica de Cataluña, Junio 2000.
- BRICALL, J.M.(2000). **Universidad 2000**. Madrid, Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas.
- DE LA ORDEN HOZ, A. ET AL. (1997). Desarrollo y Validación de un modelo de Calidad Universitaria como base para su evaluación. **Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa**, 3.
- EISNER, E.W. (1998). **El ojo Ilustrado**. Barcelona, Paidós.
- LOBO, M.; MARRERO, G.; CASTRO, J.J.; MARTIN-ALBO, J.; ETOPA, M.P.(2000). Evaluación del profesorado para la asignación de complementos retributivos en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. **Actas I Congreso Internacional Docencia Universitaria e Innovación**. Barcelona, Servicio de Publicaciones de la Univ. Politécnica de Cataluña.
- MARTÍN, V. ET AL. (2001). Retos de la Educación Superior en la sociedad del conocimiento. **III Jornadas sobre Informática y Sociedad**. Madrid, Universidad de Comillas.
- MARTÍNEZ, M.P. ET AL. (2000). Diseño de laboratorios virtuales de simulación y su coordinación con los laboratorios experimentales aplicados a la educación. **Proyectos de Innovación y Mejora de la Calidad Docente**”. pp. 37-51. Servicio de Publ. de la UCO.
- MARZAL, F. J.; FRANCO, J. A.; HERRERO, M.T.; ROCA DE LARIOS, J.; GOMEZ DE LEÓN E HIJES, F. C. (2000). Evaluación y motivación del profesorado universitario ¿hasta donde queremos llegar? **Actas I Congreso Internacional Docencia Universitaria e**

**Innovación.** Barcelona. Servicio de Publicaciones de la Univ. Pol. de Cataluña. ISBN 84-7653-752-2

MONSERRAT, C.(2000). La Universidad de Zaragoza premia a los profesores que saquen mejor nota. “**Diario El País**”, 16 de abril 2000.

PEDRÓS, G.; PONTES, A. (2000). Orientaciones Didácticas para un enfoque crítico y ambiental en el entorno de las nuevas tecnologías. **Actas I Congreso Internacional. Retos de la Alfabetización Tecnológica en un mundo en Red.** Cáceres.

PONTES, A. ET AL. (2000). Análisis de dificultades de aprendizaje y desarrollo de materiales didácticos para la enseñanza de la Física universitaria. **Proyectos de Innovación y Mejora de la Calidad Docente.** pp. 181-205. Servicio de Publicaciones de la Univ. de Córdoba.

RIFKIN, J. (2000). **La era del acceso: la revolución de la nueva economía.** Ed. Paidós.

RUBIÓ, C.; GARCÍA, E.; BALLESTER, E. (2000); La Escuela Universitaria de Ingeniería Técnica Industrial de Valencia por la Calidad. **I International Congress in Quality and in Technical Education Innovation.** San Sebastián, Servicio editorial de la Universidad del País Vasco.