

## **EL GRUPO DE DISCUSIÓN COMO TÉCNICA DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN EN LA EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**M<sup>a</sup> José Mayorga Fernández y Juan Carlos Tójar Hurtado**  
**Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Málaga**

### **RESUMEN:**

En este trabajo se utiliza el grupo de discusión como técnica cualitativa para descubrir aspectos clave sobre evaluación de la docencia universitaria, sus consecuencias, implicaciones. El grupo de discusión se formó con 6 profesores universitarios competentes en el tema (más un coordinador), con el objetivo de obtener un panorama ilustrativo, y al mismo tiempo suficientemente enriquecedor, que permitiese profundizar en aquellas cuestiones de interés. Se describe minuciosamente el proceso de investigación, reuniendo los resultados en ocho categorías de análisis. De los resultados se deducen relevantes conclusiones en torno a la percepción de la evaluación del profesorado desde el punto de vista de los profesionales evaluados y algunas claves para la elaboración de indicadores así como otras categorías de análisis que permitan profundizar, con el uso de otras técnicas complementarias, en las cuestiones clave de la evaluación del profesorado.

### **ABSTRACT:**

In this paper the discussion group is used as qualitative technique to discover the key aspects on evaluation of the university teaching, its consequences and implications. The discussion group was formed with 6 university teachers (plus one coordinator), with the objective of obtaining an illustrative and, at the same time, sufficiently rich panorama that allows to deepen in the questions of interest. It is described the research process minutely, gathering the results in eight analysis categories. Of the results, outstanding conclusions are deduced around the perception of the teacher evaluation from the point of view of the evaluated professionals and some keys for the elaboration of indicators and other analysis categories that allow deepening, with the use of other complementary techniques, in the key questions of teacher evaluation.

## **1. INTRODUCCIÓN**

El trabajo que a continuación se presenta forma parte de una investigación más amplia realizada en la Universidad de Málaga (Mayorga, 2003) centrada en la evaluación de la docencia universitaria.

Tanto en las sociedades modernas, como en las antiguas, los seres humanos han convivido en grupos sociales; la pertenencia a un grupo o a otro se ha visto influenciada por una serie de variables como han podido ser la raza, la ideología, determinadas características personales,... pero “el grupo no es ni bueno ni malo; es simplemente un reflejo de las capacidades humanas”(Krueger, 1991:23).

En el ámbito científico, el grupo de discusión se puede considerar como un tipo especial de grupo, con unas características específicas y un objetivo claramente delimitado. Siguiendo con Krueger, se podría definir como una conversación planeada, diseñada para obtener información de un área definida de interés, en un ambiente permisivo, distendido.

Cuando en una investigación se plantea un grupo de discusión, la finalidad que se pretende es obtener amplia información, mediante una técnica en la que el entrevistador intervenga

lo menos posible, y deje un margen de actuación a las personas implicadas “hay que subrayar que el grupo de discusión es una vía para conocer y no una finalidad” (Callejo, 2001: 22). Entre los propios participantes van complementando el diálogo y proporcionando información precisa y rigurosa, aportando opiniones sobre los aspectos de la conversación que ellos consideran más destacables. En el caso del grupo de discusión “el dispositivo de producir datos es un artefacto lingüístico. Conviene tener en cuenta que el significado no está contenido en el signo; es construido y negociado socialmente. El significado de una expresión está caracterizado por el uso que hacemos de ella; el signo no contiene dentro un significado, sino que hay que remitirse a los marcos de interpretación dentro de los que cobrará sentido, es decir, a las actividades interpretativas de los sujetos”(Castro, 2001: 441).

Mediante esta técnica se pudo obtener información en profundidad, muy valiosa e ilustradora de aspectos claves sobre evaluación del profesorado que estaban en el discurso social de un grupo de profesores universitarios. La información obtenida fue de gran utilidad para elaborar indicadores de evaluación y sirvió asimismo de guía para la construcción de otros instrumentos de recogida de información.

## **2. CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN**

Los grupos de discusión, en los últimos tiempos, se están empleando con asiduidad en programas televisivos, pero en este caso se le otorgó de un carácter más sistemático y riguroso. El grupo de discusión es una técnica cualitativa, muy similar a la entrevista. Donde se plantea una línea argumental dirigida por un entrevistador o moderador, pero orientada a un grupo de personas, que van a debatir esa línea argumental. Se podría señalar que "los grupos de discusión constituyen una modalidad de entrevista en grupo" (del Rincón et al., 1995: 318).

Para la puesta en práctica de esta investigación no se partió de un grupo de discusión como tal, según la definición: “reunión de personas, entre seis y diez, previamente desconocidas entre sí, que hablan de un tema bajo la dirección de otra persona” (Callejo, 2001: 21), debido a que los participantes en el grupo ya se conocían y entre ellos las relaciones eran distendidas e incluso de amistad y confianza.

Respecto al diseño del grupo de discusión se tuvo en cuenta: las características de los participantes, es decir, se decidió, debido a la disponibilidad de tiempo, realizarlo con personas que mantenían colaboración profesional, de tal forma que existiera confianza, desde el principio; así no era necesario realizar varias sesiones introductorias para que se conocieran y fuese estableciéndose el rapport adecuado. Simplemente se planteó una sesión de discusión, a la cual los sujetos acudieron sin un conocimiento previo pormenorizado del guión, de tal forma que no llevaran ideas predeterminadas, ni elaboradas ex profeso para sus intervenciones. No se realizaron más sesiones debido a que al tratarse temas muy concretos se podía llegar a la redundancia en la discusión.

Entre los participantes existía cierta homogeneidad y al mismo tiempo heterogeneidad. Homogeneidad debido a que todos ellos poseían la misma categoría profesional, prácticamente todos eran del mismo sexo, e ideología,... Y heterogeneidad debido a que cada uno enfocaba el tema de la evaluación desde su propio perfil profesional, así como desde sus experiencias personales, “pues, el intercambio lingüístico sólo es posible desde la percepción de ciertas diferencias, que hacen tomarse el esfuerzo de presentarse al otro y

de intentar persuadirlo”(Callejo,2001: 80).

Los grupos de discusión son una técnica muy valiosa para obtener material cualitativo sobre las percepciones, motivaciones, opiniones y actitudes de los participantes, además, y lo más importante, es que “el grupo de discusión presenta un clima de naturalidad en el que los participantes son influidos por, e influyen en, el resto de los participantes, al igual que sucede en la vida real”(Krueger, 1991: 35). Toda persona desarrolla su “entre privado” en sociedad, opinando y escuchando las opiniones de los demás, debido a que es fruto de una “identidad colectiva” (Callejo, 2001). Identidad que le va a permitir la convivencia en el grupo, regulando sus intervenciones y haciendo que el nivel de realismo en las conversaciones sea mayor.

Se podría considerar que el diseño por el que ha pasado esta experiencia ha sido el siguiente:

- 1.- Planteamiento de objetivos y elaboración de la guía de preguntas.
- 2.- Selección de los participantes: determinación de las características que iban a reunir, así como selección de los mismos.
- 3.- Selección del moderador.
- 4.- Determinación del lugar y fecha
- 5.- Adiestramiento del moderador
- 6.- Desarrollo del grupo de discusión
- 7.- Recopilación, transcripción y análisis de la información
- 8.- Conclusiones

### **3. MUESTRA**

Para el grupo de discusión se seleccionó una muestra, mediante un muestreo de tipo intencional, de profesores de Universidad de Málaga; porque "la muestra representativa de la población no se extrae de forma aleatoria (como en la encuesta estadística) sino de forma intencional: seleccionando a las personas según la relación que estas guarden con el objeto de estudio" (Rubio y Varas, 1997: 336). Siendo el criterio de selección que estuviesen vinculados, de manera profesional y científica, con el tema de la evaluación educativa. En total participaron 6 profesores más el coordinador o moderador, además del investigador que, simplemente, se encargó de registrar la información.

Se decidió que ése fuera el número total de participantes, porque el tamaño del grupo de discusión viene determinado por ser “lo suficientemente pequeño como para que todos tengan la oportunidad de exponer sus puntos de vista y lo suficientemente grande como para que exista diversidad en dichos puntos de vista” (Krueger,1991: 33). Al plantearse un tema conocido por todos, y un número reducido de participantes todos tendrían oportunidades de hablar y expresar sus opiniones libremente, sin adherirse a las opiniones

de los demás, aunque no estuviesen de acuerdo con las mismas.

Cada profesor se le asignó unas siglas para su identificación en la transcripción, siendo éstas las siguientes:

Profesor X: (Coordinador)

Profesor A

Profesor B

Profesora C

Profesor D

Profesor E

Profesor F

Todos los profesores asistieron de manera voluntaria, sin estar sometidos a ningún tipo de coacción, la asistencia fue motivada por el interés en el tema de discusión, “los estímulos se encuentran en el interés por el tema que se va a discutir, las gratificaciones por trabajar en la reunión, las palabras del moderador de la reunión, el placer por la conversación, etc.,... Estímulos que, en la medida de lo posible, han de controlarse o, al menos, tenerse en cuenta” (Callejo, 2001: 70).

Este grupo de discusión lo constituyeron cinco profesores, que impartían clases en la Universidad de Málaga, y una profesora, que impartía clases en la una Universidad Argentina. Todas estas personas, pertenecían al ámbito educativo, por lo que tenían conocimiento de qué es la evaluación institucional, y concretamente la evaluación de la docencia, así como su puesta en práctica. Además, al existir relaciones de amistad entre ellos se pudo desarrollar un diálogo distendido y abundante en referencias personales.

#### **4. PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN**

La primera cuestión que hay que plantearse en cualquier investigación son los fines que se persiguen. En este caso el objetivo general que presidía la manera de proceder era la búsqueda de aspectos clave sobre evaluación de la docencia universitaria, sus consecuencias, implicaciones,... en profesores universitarios competentes en el tema, para obtener un panorama ilustrativo, y al mismo tiempo suficientemente enriquecedor, que permitiese profundizar en aquellas cuestiones de interés.

Posteriormente para trabajar con un grupo de discusión se tiene que configurar la línea argumental o guión que se va a desarrollar en la sesión o sesiones de discusión. Es determinante que el guión y los objetivos estén estrechamente conectados, debido a que en ellos se va a fundamentar el resto de la investigación. A partir del guión se determinó la selección de los entrevistados, del moderador, así como el estilo de la entrevista, e incluso el escenario tanto temporal como espacial que se iba a utilizar (Castro, 2001).

La línea argumental estaba compuesta por 5 preguntas generales, de carácter abierto. En

algunas de esas preguntas se aconsejaba al moderador los aspectos que se podían ir trabajando; en ningún momento se pretendió que fuesen preguntas cerradas que tuviesen que ser contestadas como tal, sino que respondían, más bien, a la estructura de una entrevista individual semi-estructurada.

Debido a las habilidades y destrezas con que contaba el moderador en la dirección de grupos de discusión, no fue necesario un periodo largo de adiestramiento, sino simplemente, una sesión para que se pusiera en contacto con el tema de investigación y conociese en profundidad cada uno de los aspectos que se requerían con respecto a la información.

La guía de preguntas se muestra en la tabla nº1; como se puede apreciar son preguntas abiertas, dentro de un contexto y con una finalidad determinada. Ordenadas con un sentido lógico, de lo general a lo particular.

#### Guía de preguntas Grupo de Discusión

1.- ¿Qué quiere decir evaluación del profesorado?

Aspectos a tratar:

- ¿Quién y cómo tendrían que llevarla a cabo?
- ¿Cuál creen que es la finalidad de esa evaluación? Y ¿Cuál es la que debería ser?

2.- ¿Cómo definirían a un buen profesor?

3.- Posibilidades de conseguir a través de la formación a un buen profesor

---

#### Guía de preguntas Grupo de Discusión

---

1.- ¿Qué quiere decir evaluación del profesorado?

Aspectos a tratar:

- ¿Quién y cómo tendrían que llevarla a cabo?
- ¿Cuál creen que es la finalidad de esa evaluación? Y ¿Cuál es la que debería ser?

2.- ¿Cómo definirían a un buen profesor?

3.- Posibilidades de conseguir a través de la formación a un buen profesor

---

#### Tabla nº 1: Guía de preguntas semi-estructuradas

Para recopilar la información procedente del grupo de discusión, se contactó con todos los profesores implicados, para poder tener conocimiento de su disponibilidad horaria. En segundo lugar, se concretó una cita, en un lugar, día y hora a la que todos y cada uno de ellos pudieran acceder; el grupo de discusión se puso en práctica en un tiempo y espacio

neutral, para no perjudicar a nadie en su labor docente.

El lugar elegido fue un seminario de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Málaga. En él se disponía de los recursos materiales necesarios para poner en acción este tipo de técnicas, como es por ejemplo, una mesa alargada en la que todos los profesores se pudieran sentar cómodamente, situándose el moderador en una posición intermedia, y colocándose el resto de los participantes a su discreción junto al moderador,... Dicho seminario era un lugar de trabajo al que todos esos profesores tenían acceso, por lo cual todos se sintieron cómodos durante la aplicación de la técnica.

El moderador fue la persona encargada de tomar la iniciativa en el tema de conversación así como de reconducir el diálogo, intentando ejercer la menor directividad posible; porque “el grupo de discusión tiende a configurarse formalmente cerca de la espontaneidad y la no directividad; pero quienes hayan tenido ocasión de observar o incluso moderar alguna reunión de grupo de discusión habrán percibido la existencia de directividad. Incluso puede interpretarse directividad desde el silencio del moderador” (Callejo, 2001: 17). Efectivamente, el moderador ejerció el rol de la autoridad, por ello su simple presencia se podría entender como un cierto control, aunque en este caso, dicho control fue leve, debido a que el coordinador también mantenía relaciones cordiales con el resto de los participantes.

El investigador se situó de tal forma que estuviera delante de la ventana, y en un lugar, en el que pudiera recopilar no sólo los comentarios de los distintos profesores, sino también verles directamente. Para la grabación se empleó una cámara V8 digital.

El investigador permaneció como observador independiente, es decir, no participando en ningún momento de la conversación; el coordinador era el encargado de reconducir el tema, y plantear las cuestiones que eran de interés. Cuestiones que habían sido seleccionadas previamente, de tal forma que el moderador simplemente introducía el tema de discusión y se limitaba a reconducir y analizar la situación, “uno de los elementos del grupo de discusión es que no hay presiones del moderador para que el grupo alcance un consenso. En lugar de ello, su atención se concentra en comprender los procesos mentales seguidos por los participantes cuando desarrollan los temas de interés” (Krueger, 1991: 36). El moderador se puede considerar como el motor del grupo de discusión (Canales y Peinado, 1994), debido a que tiene que presentar el tema como relevante y de interés incitando a los participantes a que intervengan en la conversación, y haciendo que se implique, hay que presentar el tema de tal forma que provoque en los participantes una reacción (Callejo, 2001).

El grupo de discusión duró 2 horas. Una vez grabada la información, se pasó a la transcripción de la misma, mediante un procesador de texto. En este proceso se tardó aproximadamente unas 21 h y 45´.

En el período de registro de información se superó con creces la finalidad planteada por esta técnica de investigación, es decir, generar ideas sobre una temática concreta.

El grupo de discusión se desarrolló en un ambiente relajado, como ya se ha comentado, a pesar de que existieron posturas divergentes. Los profesores actuaban con total naturalidad, y la conversación se desarrolló de manera fluida, dinámica,... de tal manera, que la intervención del coordinador se limitó a reconducir la conversación, siguiendo el

guión preestablecido de antemano, en momentos puntuales.

## **5. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN PROCEDENTE DEL GRUPO DE DISCUSIÓN**

“El análisis del discurso es la búsqueda de un sentido. Un discurso no tiene único sentido. Tiene varios. El que busca el investigador concreto vendrá dado por los objetivos concretos de la investigación” (Callejo, 2001: 148). Para que la información adquiera un significado y resulte de interés para la investigación, tendrá que ser sometida a un análisis.

Para dicho análisis, las fases por las que ha pasado la información han sido las siguientes:

- 1.- Transcripción
- 2.- Clasificación en categorías relevantes
- 3.- Descripción
- 4.- Interpretación

Una vez transcrita la información, ésta fue codificada asignando un número a cada línea, de tal forma que al incluir una cita textual en el análisis se tuviera en cuenta, tanto el profesor que la decía, como su localización dentro del texto, incluyendo el número de la línea de inicio y de finalización, así como el número de página en el que se encontraba. La transcripción es fundamental debido a que gracias a ella se puede profundizar en la información y no dejar nada en el recuerdo. “El análisis profundo es prácticamente imposible sin transcripción, pues es la base material para aplicar la obsesión del método analítico, por estandarizado o personalizado que sea éste, aun cuando el excedente de obsesión analítica siempre es personal” (Callejo, 2001: 145).

Para analizar la información, además de ordenarla en el texto, se incluyó un sistema de categorías que permitió focalizar la información a recopilar. Se consideraron un total de 8 categorías, siendo éstas las siguientes:

- 1.- Características de la evaluación docente: C.A.
- 2.- Agentes implicados en la evaluación docente: A.D.
- 3.- Modalidades de evaluación docente: M.D.
- 4.- Aspectos a tener en cuenta en la evaluación: A.E.
- 5.- Razones para realizar una evaluación docente: R.D.
- 6.- Dificultades presentes en la evaluación docente: Df.E.
- 7.- Características del buen profesor: C.B.P.
- 8.- Competencias fundamentales del buen profesor: Cmp.B.P.

Tradicionalmente se han empleado los grupos de discusión como técnica para obtener información descriptiva y exploratoria, fundamentalmente, en base a los temas relevantes considerados en cualquier investigación, y fundamentada con citas textuales según la opinión de los diferentes profesionales que han participado. A pesar de ello, esa información descriptiva dio paso a un análisis más profundo, es decir la descripción dio lugar a la interpretación. Y por tanto, a un análisis de la interacción, de la conversación, para conocer las posturas y puntos de vista de cada uno de los participantes en el grupo de discusión. Los participantes negociaban una visión de las cosas, mediante una negociación de identidades, considerándose esa identidad como “una negociación sobre lo que se puede decir y lo que queda bajo una especie de pacto de silencio” (Callejo, 2001: 154). Además se realizó un análisis del diálogo, para relacionar los objetivos de la investigación con los resultados obtenidos en el grupo de discusión; mediante este análisis se seleccionaron las frases más representativas que daban respuestas a la propia investigación.

El grupo de discusión es considerado por algunos autores como una técnica de recogida de información, que posee una alta validez subjetiva, “que se debe en gran parte a la plausibilidad de los comentarios que realizan los participantes. Los miembros de un grupo de discusión interaccionan y comparte una información que posiblemente no podríamos obtener por medio de entrevistas individuales, cuestionarios, u otras técnicas de recogida de datos” (Krueger, 1991: 46-47); los resultados resultan fácilmente comprensibles, además de estar suficientemente fundamentados mediante las citas textuales de los implicados.

## **6. RESULTADOS**

Cuando se le preguntó a estos profesores sobre qué opinaban respecto a la evaluación del profesorado, analizaron esa cuestión respecto a sus reflexiones, así como a sus vivencias personales. A pesar de que la mayor parte de la información que proporcionaron estos profesores era relevante se organizó en base a las categorías planteadas.

### **1.- Características de la evaluación docente: C.A.**

Analizadas las opiniones de estos profesores se aprecia que la evaluación docente tendía que ser considerada en el marco de la evaluación institucional, junto con otras evaluaciones, como por ejemplo, la evaluación de los recursos e instalaciones, del Personal de Administración y Servicios, y de la propia gestión universitaria. Pero dicha evaluación no debería realizarse aislada en el espacio, sino todo lo contrario, habría que evaluar no sólo a la institución, sino también al contexto en el que está inmersa, teniendo en cuenta tanto la antigüedad de dicha institución, como los medios económicos de los que dispone. De esta forma, la evaluación docente formaría parte de una evaluación global, integradora, en la que deben tenerse en cuenta tanto la eficiencia como la eficacia de cada una de las partes de la institución que sea evaluada.



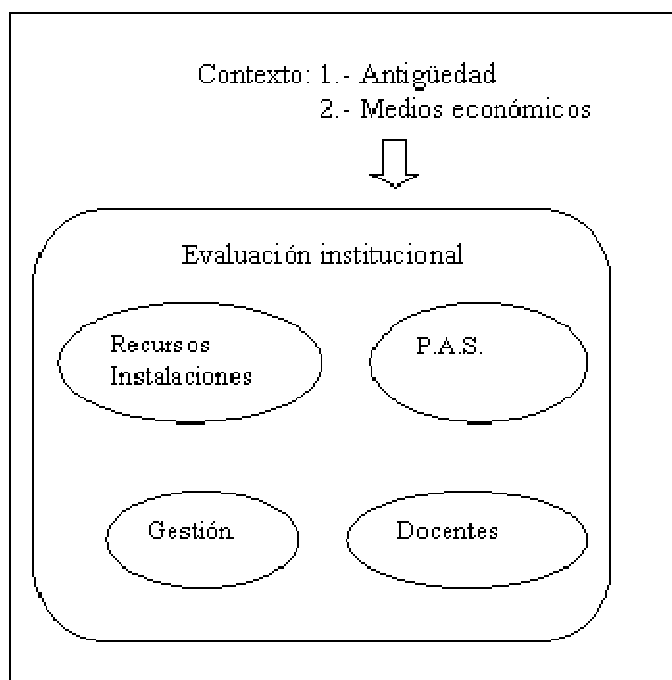


Figura nº 2: Características de la evaluación global

#### 2.- Agentes implicados en la evaluación docente: A.D.

La evaluación del profesorado puede ser llevada a cabo por diferentes agentes. Por un lado pueden ser los propios profesores los que se evalúen, o pueden ser los alumnos, los que se encarguen de ello, e incluso toda la comunidad educativa puede ser la responsable de la evaluación docente. El motivo por el que cada uno de estos agentes puede realizar una evaluación docente, es variado. En el caso del profesorado, cuando ellos son los encargados de evaluarse, es decir, de autoevaluarse, la razón de la misma puede ser tanto el compromiso moral que ellos tienen hacia la profesión, como el nivel de autoexigencia que ellos se plantean en su trabajo. En el caso de los alumnos, ellos pueden evaluar al profesorado a petición de la propia institución o del propio profesor. La comunidad educativa por su parte, puede evaluar al profesorado, entre otros motivos, para conocer en qué estado se encuentra la enseñanza que los estudiantes están recibiendo.

#### 3.- Modalidades de evaluación docente: M.D.

Todas estas modalidades de evaluación docente se pueden realizar tanto desde el punto de vista formal como informal. Y los encargados, de llevarla a cabo, pueden ser agentes internos, como los alumnos o los propios profesores, o agentes externos como por ejemplo, expertos contratados por la administración educativa para que se encarguen de dicha evaluación docente. Evaluación formal que supondrá un cierto control de la evaluación, y evaluación informal, en la cual, los criterios de evaluación podrán ser más libres.

#### 4.- Aspectos a tener en cuenta en la evaluación: A.E.

Lo que sí hay que tener presente, independientemente de la modalidad de evaluación que se plantee, es que toda evaluación debe realizarse para incrementar la calidad de la enseñanza, por lo que sería necesario un mayor control sobre dichas evaluaciones, y sobre

la enseñanza en sí. Control que se realizará mediante la normativa legal al respecto, y mediante el desarrollo de una figura administrativa que sea la encargada de que se cumplan los mínimos establecidos por la ley, y se aumente la calidad de la enseñanza.

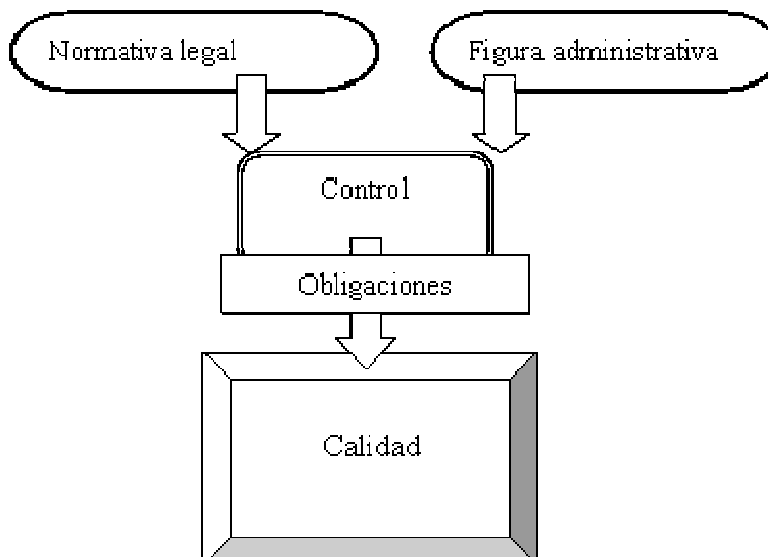


Figura nº 3: Aspecto a tener en cuenta al evaluar

#### 5.- Razones para realizar una evaluación docente: R.D.

En la figura nº 4 se muestra todos y cada uno de los aspectos, que según estos profesores, están presentes en la evaluación docente. Se evalúa porque puede ser una necesidad fruto de una reflexión, o una exigencia, institucional debido a la tradición cultural de dicha institución, o personal, aunque muchos docentes son reticentes hacia el tema de la evaluación. En el cómo evaluar intervienen los intereses políticos, se evaluará de una manera u otra dependiendo de la intención de las personas que plantean dicha evaluación, siendo en muchos casos considerada como un puro trámite administrativo. En el qué evaluar hay que tener claro cuáles son los criterios y los indicadores que van a centrar la evaluación. Y por último, el para qué, la finalidad con la que se diseña una evaluación va a condicionar todo el proceso. Dependiendo de la finalidad se van a seleccionar a unos evaluadores o a otros, y se puede evaluar para mejorar, para rendir cuentas o para justificar las líneas existentes. Si se evalúa para mejorar, hay que tener presente que son necesarios una serie de recursos y medios para paliar las deficiencias, como por ejemplo el desarrollo de programas de formación. Independientemente de la finalidad con la que se evalúa, es fundamental tomar una decisión, porque sin dicho paso no se estaría hablando de evaluación, sino de valoración o de cualquier otra cosa; y además, tomar decisiones es la única manera de paliar aspectos negativos y reforzar los positivos.

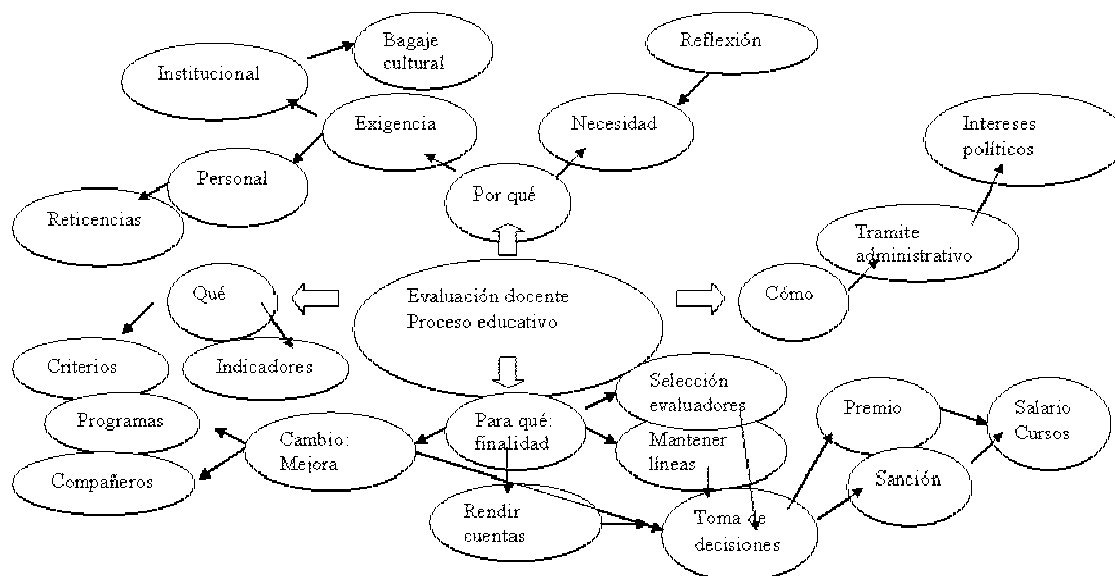


Figura nº 4: Aspectos constituyentes de la evaluación docente

6.- Dificultades presentes en la evaluación docente: Df.E.

Según este grupo de profesores, en la evaluación docente existen dificultades, es decir, no es tan fácil realizar una evaluación docente como puede parecer, debido a que existen una serie de inconvenientes y reticencias que dificultan su puesta en práctica. La evaluación está influenciada por los miedos o prejuicios que los docentes tienen hacia ella. Además, en muchas ocasiones dichas evaluaciones no poseen un bagaje cultural amplio, una tradición cultural sobre ese aspecto, por lo que son realizadas como puros trámites administrativos, debido a los intereses políticos del momento. En ocasiones el problema está en quién realiza esa evaluación docente, si son agentes internos o externos, e incluso los propios alumnos. El qué, por qué y para qué de la evaluación tampoco son cuestiones claras, lo que conlleva a no realizar estudios serios, que pongan en práctica una toma de decisiones, sino que simplemente se centra la evaluación en una recopilación de datos.

La toma de decisiones, una vez analizada la información procedente de la recopilación de datos, no se pone en práctica debido a que supone dinero, es decir, que al fin y al cabo, la evaluación docente se puede plantear como una cuestión económica, e incluso política, como ya se ha planteado anteriormente.

7.- Características del buen profesor: C.B.P.

A pesar de que no existe acuerdo en cuáles son las características que debe reunir un buen profesional de la educación, sí se ha podido concretar como consideran estos profesionales a esos docentes que realizan su trabajo de manera adecuada.

El buen profesor, para este grupo de profesores universitarios, (Figura 5) sería aquel que no está sometido a la normativa, es decir, aquella persona que se preocupa de llevar su trabajo a buen término, independientemente de que esté realizando las cosas “como establece la ley, o no”. El fin sería conseguir que sus alumnos aprendan, obtener unos resultados satisfactorios en su docencia.

Para conseguir este fin, el buen docente tiene que ser una persona innovadora, que logre

enseñar, muy preocupada, tanto por el perfeccionamiento como por la reflexión, totalmente entregada a su trabajo, y sobre todo, con una moral alta, lo que le lleva a poseer una alta autoestima y un gran compromiso moral hacia su profesión y hacia sus alumnos.

Todo esto, lleva al buen docente al reciclaje a la puesta al día en su docencia, ya sea mediante la participación en líneas de investigación o estableciendo conexiones con la realidad, con el mundo exterior, que es donde sus alumnos van a tener que desarrollar su profesión.

La docencia exige del buen profesor una total dedicación.

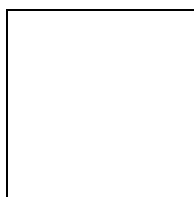


Figura nº 5: Características del buen profesor

#### 8.- Competencias fundamentales del buen profesor: Cmp.B.P.

Siendo las competencias fundamentales de este buen docente, según este grupo de profesores: motivar a sus alumnos, para promover personas críticas, y que aprendan a aprender, que sean autoreflexivos y tomen conciencia de su situación. Para conseguirlo el buen profesor debe ser un reconductor del aprendizaje del alumno, no debe dárselo todo hecho, sino que debe proporcionarles las herramientas para que ellos alcancen un aprendizaje significativo. Siendo necesario, además que el buen profesor sea un buen comunicador, que sepa transmitir contenidos y hacer llegar la información a sus alumnos, que establezca relaciones de empatía con dichos alumnos, y por supuesto, que sea un especialista en la materia que está impartiendo.

### 7. CONCLUSIONES

El propósito de este grupo de discusión fue conocer la visión de un grupo de profesores con respecto a un tema concreto: la evaluación universitaria; de tal forma que se pudiese explicar cómo percibían los diferentes componentes del grupo este fenómeno de estudio.

Realizándose un análisis comparativo entre el guión inicial y los resultados obtenidos mediante la opinión de los participantes, se aprecia que además de responderse al guión han surgido otras cuestiones. Cuestiones como las dificultades que los profesores encontraban respecto a la evaluación de la docencia, qué aspectos se tendría que tener en cuenta al evaluar, así como las razones que llevaban a la realización de una determinada evaluación. Es decir, al plantearse preguntas tan abiertas como ¿qué es la evaluación docente?, la conversación se dirigió hacia las inquietudes y preocupaciones de los participantes.

Como ya se ha comentado anteriormente, algo muy positivo de esta técnica de recogida de información es que los participantes desarrollan sus opiniones de manera interactiva, en colectividad, lo cual induce a elaborar sus opiniones sobre una base social, sin

extralimitarse en las mismas, aceptando las “reglas” del grupo. De esta manera, las opiniones pueden ser consideradas como más realistas y sinceras, debido al clima distendido en el que se desarrolla la técnica.

Las razones que pudieron llevar a estos profesionales de la educación a aceptar la invitación de participar en el grupo de discusión, pudieron ser, entre otras, las siguientes:

- 1.- Al ser todos profesores universitarios se sienten partícipes de una organización.
- 2.- Todos ellos muestran estar preocupados por la calidad en educación, además de estar implicados y comprometidos con su profesión.
- 3.- Porque entre ellos existen relaciones de amistad y confianza, lo cual les permite hablar con soltura, sin temores a entrar en polémicas irresolubles.
- 4.- Otra de las razones podría ser el compromiso de estos profesores hacia la investigación, así como el compañerismo hacia el investigador (Callejo, 2001), es decir, puede que acepten la invitación de participar en el grupo de discusión dependiendo de la relación con la persona que los convoca. Debido a que en otra ocasión puede que sean ellos los que necesiten la ayuda de otros compañeros.

Al analizar el grupo de discusión no hay que olvidar que se trata de una situación pública, y que aunque los participantes sean conocidos, e incluso mantengan relaciones cordiales, van a actuar de manera correcta, no introduciéndose en temas demasiado controvertidos, debido a la identidad colectiva que todos desarrollamos dentro del grupo, e incluso por no ser rechazados.

El principal valor del grupo de discusión es que permite proporcionar una información abundante y directa de personas con experiencia práctica en el tema de investigación, información que se obtiene de manera distendida, en un clima de confianza y amistad, sin presiones; la información surge de manera natural, debido a que el profesorado universitario está acostumbrado, a causa de las características de su profesión, a mantener reuniones con sus compañeros e incluso aportar sus opiniones cuando sea necesario.

Al ser la evaluación un tema de total actualidad, muchos docentes universitarios están informados al respecto, y elaboran sus propias conclusiones sobre las cuestiones relativas a la evaluación; pero en ocasiones no tienen la posibilidad de comentar esas opiniones, lo cual conlleva a un cierto individualismo en la profesión. Gracias a esta técnica se les ofrece la oportunidad de conversar sobre un tema formalmente y, por tanto, de ir profundizando en el análisis del mismo, dejándose a un lado las valoraciones superficiales y los comentarios informales.

Uno de los problemas que surge al plantearse cualquier tipo de evaluación, es la ausencia que existe de una cultura de la evaluación, entre otras cosas porque todavía hoy se relaciona la evaluación con el control y la sanción. Pero empleando técnicas como el grupo de discusión se puede conseguir que tanto los profesionales de la educación, como cualquier otro tipo de profesional, propaguen la cultura de la evaluación, analizando tanto sus propias experiencias como las experiencias de otros compañeros y aprecien la importancia y necesidad de la misma para desarrollar una educación de calidad.

Además el valor intrínseco del empleo del grupo de discusión, ésta técnica aportó un valor añadido sirviendo de fundamento para la elaboración de indicadores y otras categorías de análisis que permitieron profundizar, con el uso de otras técnicas de recogida de datos complementarias (v. Mayorga, 2003), en aquellas cuestiones claves para analizar un tema tan controvertido, pero a la vez tan necesario, como es la evaluación del profesorado.

### **BIBLIOGRAFÍA:**

**Callejo, J.** (2001) *El grupo de discusión: introducción a una práctica de investigación*. Barcelona: Ariel Practicum.

**Canales, M. y Peinado, A.** (1994) *Grupo de discusión*, en J. M. Delgado y J. Gutiérrez (coords), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Síntesis.

**Castro, J. A.** (2001) *Metodología de la investigación. Fundamentos*. Salamanca: Amarú.

**Del Rincón, D.; Arnal, J.; La Torre, A. y Sans, A.** (1995) *Del Rincón, D.; Arnal, J.; La Torre, A. y Sans, A.*

**Duverger, M.** (1996) *Métodos de las Ciencias Sociales. Barcelona: Ariel Sociología.*

**Krueger, R.** (1991) *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada. Madrid: Pirámide.*

**Mayorga, M. J.** (2003) *Indicadores de calidad y técnicas de recogida de datos en la evaluación de la docencia universitaria. Málaga: SPICUM.*

**Rubio, M. J. y Varas, J.** (1997) *El análisis de la realidad, en la intervención social. Métodos y técnicas de investigación. Madrid: Editorial CCS.*

## **PRESENTACIÓN DE UN MODELO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS TÍTULOS MÁSTER UNIVERSITARIOS**

**M<sup>a</sup> Ángeles López Romero**  
**Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación**

### **RESUMEN:**

En un intento de establecer un sistema de evaluación de los títulos máster universitarios, tal y como están configurados actualmente, presentamos en este trabajo un modelo de evaluación para los mismos. Dicho modelo ha sido elaborado tras un proceso intensivo de evaluación de un conjunto de títulos propios de la Universidad de Sevilla. Asimismo, se ha