



Acta Universitaria

ISSN: 0188-6266

actauniversitaria@ugto.mx

Universidad de Guanajuato

México

Durán Ramírez, Juan  
Grupo de Discusión, Estrategia para Evaluación de la Docencia Universitaria  
Acta Universitaria, vol. 19, núm. 2, mayo-agosto, 2009, pp. 31-39  
Universidad de Guanajuato  
Guanajuato, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41611810004>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica  
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal  
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

## Grupo de Discusión, Estrategia para Evaluación de la Docencia Universitaria

Juan Durán Ramírez\*

### RESUMEN

En este trabajo se utiliza el grupo de discusión como técnica cualitativa para describir aspectos clave sobre evaluación de la docencia universitaria, sus consecuencias e 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 involucrados y algunas pistas para la elaboración de indicadores así como otras categorías de análisis que permitieron 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 a qualitative technique to discover the key aspects of evaluation of university teaching, as well as their consequences and implications. The discussion group was formed by 6 university teachers (plus one coordinator) with the objective of obtaining an illustrative and, at the same time, sufficiently rich panorama, allowing for a profound exploration of the questions of interest. The research process is described in detail, and the results organized into eight categories of analysis. From the results, relevant conclusions are deduced concerning the perception of the teacher evaluation from the point of view of the involved professionals and some suggestions for the elaboration of indicators and other analysis categories that will allow, in combination with additional complementary techniques, a deeper understanding of the key questions in teacher evaluation.

Recibido: 5 de Agosto de 2008  
Aceptado: 23 de Enero de 2009

### INTRODUCCIÓN

El trabajo que a continuación se presenta forma parte de una investigación más amplia, 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: 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 puede definir como una conversación planeada, diseñada para obtener información de un área definida de interés, en un ambiente permisivo, distendido.

#### Palabras clave:

Educación; Grupo de discusión; Técnica cualitativa; Evaluación de la docencia.

#### Keywords:

Education; Discussion groups; Qualitative technique; Teaching evaluation.

Cuando en una investigación se plantea un grupo de discusión, la finalidad que se pretende es obtener una 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 propor-

\* Dirección de Apoyo a la Investigación y al Posgrado. Universidad de Guanajuato. Calzada de Guadalupe s/n. C.P. 36000. Guanajuato, Gto.

cionando 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 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 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.

### **CARACTERÍSTICAS DEL GRUPO DE DISCUSIÓN**

Los grupos de discusión, en los últimos tiempos, se están empleando con asiduidad en programas televisivos. 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. Aquí 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 el resto de los integrantes, 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 debían reunir.
3. Elección 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.

## MUESTRA

Para el grupo de discusión se eligió una muestra, mediante una selección de tipo intencional, porque: “la muestra representativa de la población no se extrae de forma aleatoria (como en la encuesta estadística) sino de forma intencional: eligiendo a las personas según la relación que éstas 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 el grupo, 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:

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 seis profesores, que impartían clases en la Facultad de Ciencias

Químicas de la Universidad de Guanajuato. Todas estas personas, pertenecen al ámbito educativo, por lo que tienen 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.

## PROCEDIMIENTO DE ACOPIO 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 va a utilizar (Castro, 2001).

La línea argumental estuvo 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 tales, 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 Figura 1. 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 lograr a través de la formación a un buen profesor

Figura 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 una sala de seminario de la Facultad de Ciencias Químicas. 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,... Dicha sala de 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; pero quienes hayan tenido ocasión de observar o incluso moderar alguna reunión de grupo de discusión habrán percibido la existencia de jerarquía. 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 muy 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 verlos 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 3.0 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 23 h y 45min.

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, 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.

## ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

"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 adquiriera 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. De la información recopilada, se consideraron 8 categorías, siendo 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 par-

ticipado. 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 acopio 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 son fácilmente comprensibles, además de estar suficientemente fundamentados mediante las citas textuales de los profesores implicados.

## RESULTADOS

Cuando se 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 era relevante, se organizó con base en 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. 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 (Ver figura 2). De esta forma, la evaluación docente formaría parte de una evaluación global, integradora, en la que deben



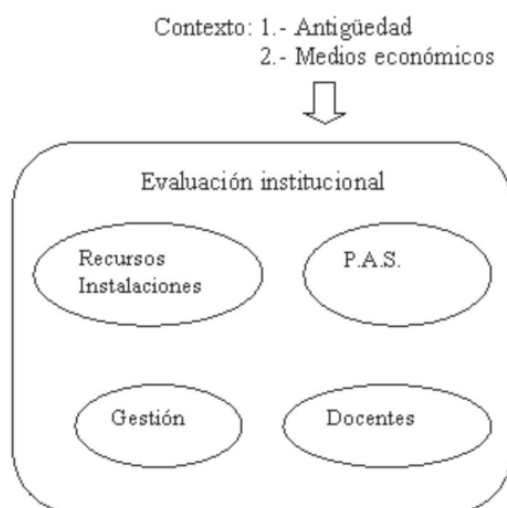


Figura 2. Características de la evaluación global.

tenerse en cuenta tanto la eficiencia como la eficacia de cada una de las partes de la institución evaluada.

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

La evaluación del profesorado compete ser llevada a cabo por diferentes agentes. Por un lado suelen ser los propios profesores los que se evalúen, o pueden ser los alumnos los que se encarguen de ello e, incluso, la comunidad educativa interviene en la responsabilidad 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 plantean en su trabajo. En el caso de los alumnos, ellos intervienen en la evaluación del 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. La formal supondrá un cierto control de la evaluación, y la informal, en la que 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. Es necesario un mayor control sobre dichas evaluaciones. 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, para aumentar la calidad de la enseñanza. Como se muestra en la figura 3.

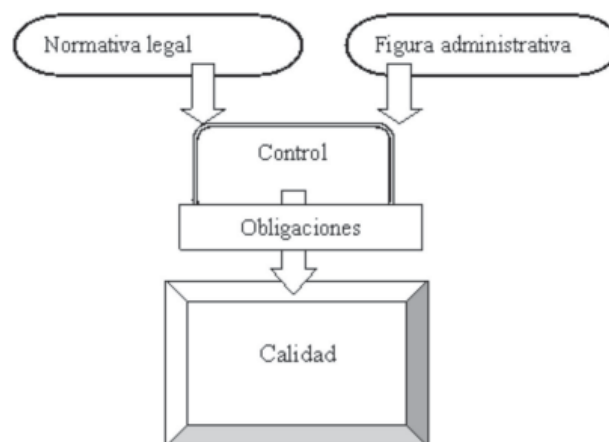


Figura 3. Aspecto a tener en cuenta al evaluar.

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

En la figura 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. 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. Se puede evaluar para mejorar, para rendir cuentas o para justificar las líneas existentes. Si se evalúa para mejorar, hay

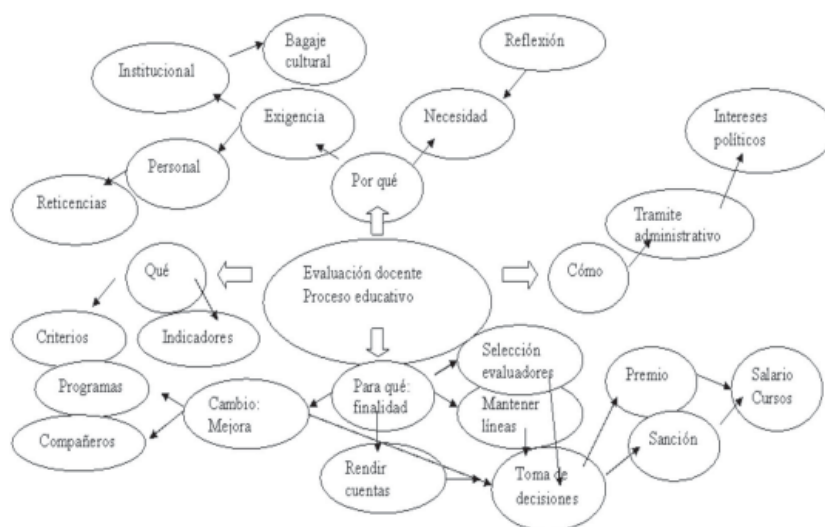


Figura 4. Aspectos de la evaluación docente.

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. Además, tomar decisiones, es la única manera de paliar aspectos negativos y reforzar los positivos.

#### 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 retenciones 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

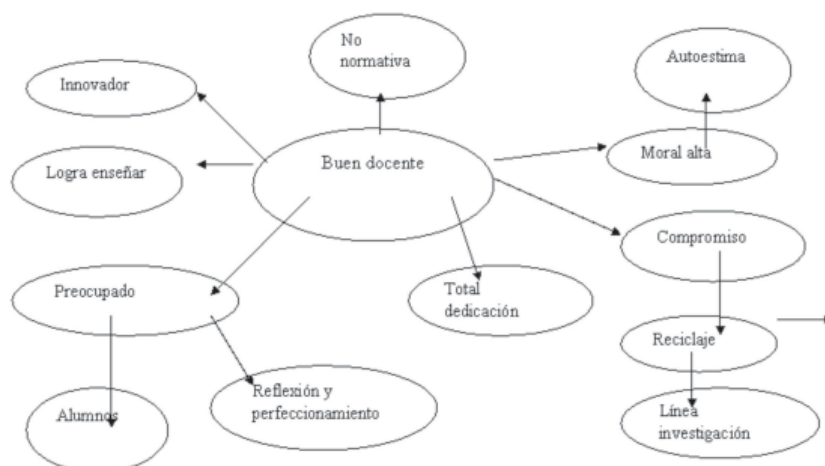


Figura 5. Características del buen profesor.

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 la 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) es 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 per-



feccionamiento 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.

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 auto reflexivos 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.

## 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 como perciben 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 responder al guión, surgen otras cuestiones. Argumentos 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, es que los participantes desarrollan sus opiniones de manera interactiva, en colectividad. Esto 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 trabaja.

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.- 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 polémica.

4.- Otra de las razones es 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.

El principal valor del grupo de discusión es que permite proporcionar una información abundante y directa de personas con experiencia 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 al tema. Pero, en ocasiones, no tienen la posibilidad de comentar esas opiniones, lo cual conlleva a un cierto individualismo en la profesión. Gracias a ésta 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 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, esta técnica aportó un valor adicional sirviendo de fundamento para la elaboración de indicadores y otras categorías de análisis que permitieron profundizar, con el uso de otras técnicas de acopio de datos complementarias (Mayorga, 2003), en aquellas cuestiones claves para analizar un tema tan controvertido pero, a la vez, tan necesario, como es la evaluación del profesorado.

## REFERENCIAS:

- 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.