

# EL CONTEXTO DE ENSEÑANZA UNIVERSITARIA COMO REFERENTE DE EXCELENCIA DOCENTE. UNA APROXIMACIÓN A LA VISIÓN DE LOS DOCENTES DESDE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA<sup>1</sup>

*M.<sup>a</sup> José León Guerrero*

*M.<sup>a</sup> Carmen López López*

Universidad de Granada

## INTRODUCCIÓN

Que la enseñanza universitaria no ha sido una prioridad de la investigación educativa no constituye ninguna revelación. Es un hecho constatado que ni la formación pedagógica del docente universitario, ni la indagación sobre la enseñanza universitaria han recibido la atención que merecen en nuestro sistema educativo universitario. Existe, no obstante, una tendencia, ampliamente compartida, que aboga por la necesidad de mejorar la enseñanza en la Universidad (Delors, 1996), las condiciones materiales y de trabajo en que se desarrolla la actividad profesional (Santos, 1993), la cualificación pedagógica del profesorado (Rotger y Martínez, 1994), su capacidad para investigar en su ámbito (Arbizu, 1994) y potenciar la función docente del profesor universitario (Rosales, 2001) como condiciones para incrementar la calidad de la enseñanza universitaria.

La configuración de nuevos escenarios sociales y las demandas emergidas desde los mismos parecen estar contribuyendo, de formar decisiva, a impulsar estos cambios. La actual política universitaria (LOU, 2001; MECD,

<sup>1</sup> Este trabajo se ha realizado con una ayuda de la convocatoria 2000-2003 del Programa Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica del Ministerio de Ciencia y Tecnología (Ref: BSO2001-3083)

2003) –interesada en favorecer la convergencia con Europa en la creación de un espacio educativo compartido y responder a los retos que comporta una sociedad globalizada, multicultural y con un elevado desarrollo tecnológico– considera acciones prioritarias el incremento de la calidad de la enseñanza universitaria y la mejora de la excelencia docente. La universidad se encuentra así ante un imparable proceso de transformación dirigido a satisfacer los nuevos desafíos pedagógicos que comportan la consolidación de estos espacios socio-culturales (Inayatullah y Gidley, 2003). Profundizar en el papel que debe jugar el contexto profesional o institucional en este proceso de cambio o clarificar los roles que deben caracterizar al profesor universitario demandado se convierte en temas centrales de reflexión y estudio para instituciones y profesionales.

En opinión de Tejada (2002), por ejemplo, el docente se ve sumamente afectado por la nueva situación no sólo en sus roles y competencias profesionales, sino en el conocimiento y la articulación curricular y en el contexto institucional que sirve de marco a su actuación.

El profesor Villar (1999), consciente de la dificultad de caracterizar un perfil docente para los nuevos tiempos, se apoya en 24 metáforas: *constructivista situado, reflexividad, poderío, experticidad, facilitador-mentor, socioemocional, motivador, ético, autoaprendiz, planificador-adornador, analista de carpetas, investigador, actor social, cooperador, sin fronteras, innovador-líder, participante-colegialidad, tutor-terapeuta, integrador, racionalista, empresarial, auditor y ocupacional* (Villar, 1999: 59). Estas y otras aportaciones apuntan a un profesional facilitador del aprendizaje, promotor de relaciones humanas, impulsor de la participación, abierto a la experimentación y con capacidad para innovar, modificar su metodología, cooperador, reflexivo, telemático, etc.

En los últimos años numerosas universidades, en su deseo de contribuir de forma decidida a la mejora de la calidad de la enseñanza universitaria y favorecer la adopción de estos nuevos roles entre los docentes, han puesto en marcha iniciativas de diversa índole. La Universidad de Granada, interesada en impulsar estos mismos cambios, ha diseñado su propio Plan de Calidad Docente con el que se propone, entre otros objetivos, *responder a las exigencias internas de la institución por mejorar su calidad, estimular la reflexión didáctica y la innovación metodológica en el profesorado como medios para mejorar la calidad de la actividad docente, optimizar la práctica docente mediante su conexión con el entorno y una mayor atención a las necesidades sociales y económicas, incentivar la mejora de la actividad docente del profesorado mediante el reconocimiento de sus esfuerzos y de la calidad en su trabajo, orientar coordinar y promover la formación pedagógica inicial y permanente del profesorado universitario y de los otros niveles educativos...* (Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Evaluación Docente, 2001: 10-11).

Esta comunicación se haya vinculada a una de estas acciones y forma parte de una investigación de mayor envergadura, centrada en el análisis de perfiles docentes en las distintas fases de la carrera académica y en la construcción de un sistema de indicadores para la evaluación de la docencia universitaria.

La investigación, desarrollada por el Grupo de Investigación FORCE de la Universidad de Granada y que sirve de referente a esta comunicación, se propone, básicamente, encontrar indicadores de excelencia docente, validados

por el propio profesorado universitario, que posibiliten su evaluación formativa y la orientación de su formación y desarrollo profesional. Se apoya para ello en el estudio de diez dimensiones, aunque el trabajo presentado en esta comunicación se corresponde con la dimensión “conocimiento del contexto”.

Consideramos que el conocimiento del contexto normativo, institucional, profesional, personal que sirve de marco a la actividad profesional del docente universitario es un factor de gran trascendencia para su actividad profesional y su propio desarrollo profesional. El estudio de esta cuestión y la aproximación a las visiones de los docentes resulta de gran relevancia para iniciar cualquier acción, tanto en el marco formativo como de desarrollo institucional, que contribuya a mejorar el desarrollo profesional del docente universitario y la calidad de la enseñanza universitaria.

## 1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.1. Objetivos y diseño de la investigación

El propósito general de nuestra investigación era encontrar indicadores de la excelencia docente, validados por el propio profesorado, que permitieran su evaluación formativa y la orientación de su formación y su desarrollo profesional considerando los distintos estadios de su carrera docente. De manera más específica nos planteamos los siguientes objetivos:

1. Describir y caracterizar las fases en la carrera docente universitaria señaladas en la literatura acomodándolas a las situaciones administrativas y profesionales –Profesorado No Numerario (No Doctor y Doctor), PTEU, PTU o CEU y CU– en cuanto a su perfil docente y sus necesidades formativas.
2. Analizar los perfiles del profesorado de la Universidad de Granada en cada una de las fases caracterizadas en función de su capacidad docente, sus necesidades formativas y sus expectativas de desarrollo.
3. Establecer un sistema de indicadores que permitan: (a) valorar la excelencia en cada una de las fases de la carrera; (b) evaluar la capacidad y la dedicación a la docencia.; (c) orientar la toma de decisiones sobre la promoción del profesorado.
4. Construir un sistema de criterios que faciliten el diseño de acciones formativas para el profesorado en función de su nivel de desarrollo, de sus necesidades formativas y de sus necesidades de promoción.

En esta comunicación mostramos sólo algunos de los resultados que responden a los dos últimos objetivos y, más concretamente, aquellos que están centrados en los aspectos que dentro del contexto de la actividad profesional universitaria pueden ser considerados como indicadores de calidad

El proceso de investigación que hemos seguido ha constado de dos fases. En una primera fase se estudió en profundidad una muestra que representa a distintos estratos del conjunto; este estudio en profundidad nos permitió

una primera aproximación, por medio de entrevistas en profundidad, a la caracterización de las fases en la carrera, a la caracterización de perfiles docentes y a la obtención de indicadores de excelencia docente, en cuanto a la muestra, para esta fase se seleccionaron profesores de seis centros que pertenecen a cada una de las áreas básicas de docencia que establecemos: ciencias de la salud, ciencias físico-naturales, ciencias sociales y jurídicas, humanidades, ciencias técnicas y bellas artes. En una segunda fase se pretendía generalizar los hallazgos encuestando a toda la población de docentes universitarios de la Universidad de Granada

Las hipótesis de investigación que intentamos confirmar mediante el análisis de contingencias realizado al cuestionario en relación a la categoría "Conocimiento del contexto", fueron formuladas una vez construido el cuestionario. Estas hipótesis son las siguientes:

1. Existe una relación significativa entre la categoría profesional docente de la Universidad de Granada y su percepción de que la excelencia docente universitaria se manifiesta en que el profesor conoce bien su área de conocimiento y su contexto de trabajo (universidad, facultad, departamento, grupo de investigación)
2. Existe una relación significativa entre la categoría profesional docente de la Universidad de Granada y su percepción de que la excelencia docente universitaria se manifiesta en que el profesor aprovecha los conocimientos que le proporcionan las tareas de gestión e investigación para mejorar su docencia
3. Existe una relación significativa entre la categoría profesional docente de la Universidad de Granada y su percepción de que la excelencia docente universitaria se manifiesta en que el profesor coordina su actuación con la de los demás compañeros/as que imparten la misma asignatura u otras con ella relacionadas
4. Existe una relación significativa entre la categoría profesional docente de la Universidad de Granada y su percepción de que la excelencia docente universitaria se manifiesta en que el profesor se preocupa de ofrecer una enseñanza de calidad, aunque la Universidad no se lo reconozca
5. Existe una relación significativa entre la categoría profesional docente de la Universidad de Granada y su percepción de que la excelencia docente universitaria se manifiesta en que el profesor se crece ante las dificultades que dificultan su desarrollo profesional (burocracia, relaciones intradepartamentales, falta de apoyos...)
6. Existe una relación significativa entre la categoría profesional docente de la Universidad de Granada y su percepción de que la excelencia docente universitaria se manifiesta en que el profesor se muestra flexible ante los cambios de asignaturas a impartir
7. Existe una relación significativa entre la categoría profesional docente de la Universidad de Granada y su percepción de que la excelencia docente universitaria se manifiesta en que el profesor antepone la formación de sus estudiantes a intereses departamentales o particulares

8. Existe una relación significativa entre la categoría profesional docente de la Universidad de Granada y su percepción de que la excelencia docente universitaria se manifiesta en que el profesor se preocupa por las relaciones humanas y por crear un buen clima en sus clases
9. Existe una relación significativa entre la categoría profesional docente de la Universidad de Granada y su percepción de que la excelencia docente universitaria se manifiesta en que el profesor compagina sus tareas docentes con las de investigación
10. Existe una relación significativa entre la categoría profesional docente de la Universidad de Granada y su percepción de que la excelencia docente universitaria se manifiesta en que el profesor establece conexiones entre el mundo profesional y el universitario

## 1.2. Participantes en la fase de investigación del cuestionario

Puesto que en esta comunicación nos centramos sólo en algunos de los resultados extraídos de la fase cuantitativa, describimos, exclusivamente, las características de la muestra participante en esta fase, así como los instrumentos de recogida y técnicas de análisis empleados en la misma.

En diciembre del 2002<sup>2</sup>, la plantilla docente de la Universidad de Granada estaba compuesta por 3.003 profesores. A todos ellos les fueron mandados por correo el "Cuestionario para la Selección de Indicadores de la Excelencia Docente Universitaria" y se recibieron 460 cuestionarios, de los cuales, se han considerado válidos 438, lo que representa 14.58 % de la población.

Este dato, nos permite afirmar que se trata de una muestra significativa y que, aún cuando en este trabajo de investigación no se ha realizado ninguna técnica de muestreo, la muestra obtenida es bastante representativa de la población del profesorado de la Universidad de Granada en función de las variables que hemos considerado pertinentes en este trabajo.

De los 438 profesores universitarios pertenecientes a nuestra muestra el 35,2 % son mujeres y, aproximadamente el doble hombres. La media de edad de los profesores/as de nuestra muestra es de 57.64, estando la mayoría de este profesorado incluido en los intervalos de 50-59 y 60-69. Más del 75% llevan impartiendo su docencia en la universidad durante más de 7 años, situándose el porcentaje más elevado de profesorado (42.5%) entre 7 y 18 años de experiencia docente universitaria. Cabe destacar que los profesores que menos han respondido al cuestionario (8%) son los que tienen menos de 3 años de experiencia docente en este nivel. De los 237 profesores/as que contestaron a la pregunta de si poseían docencia previa, el porcentaje más elevado de profesores y profesoras de nuestra muestra (35.3) no tenían ninguna experiencia previa como docentes cuando se incorporaron a la enseñanza universitaria y, si sumamos los porcentajes de los tres primeros años, comprobamos que más de la mitad del profesorado que han contestado al cuestionario (57.7%) han teni-

<sup>2</sup> Memoria de Gestión 2002. Universidad de Granada, p.40

do menos de tres años de experiencia docente fuera de la universidad. Sin embargo, no podemos dejar de enfatizar que, aproximadamente, dos tercios del profesorado universitario que han contestado al ítem han tenido alguna experiencia previa, y que un 21% han estado impartiendo su docencia en niveles no universitarios más de 10 años. El profesorado de Ciencias Sociales, junto con el de Humanidades, constituyen algo más del 50% de la muestra (25,6 y 25,1%, respectivamente), les siguen, aunque con unos porcentajes más bajos, rondando el 15% los profesores/as pertenecientes a los campos científicos relacionados con Ciencias de la Salud, Ciencias Técnicas y Ciencias Exactas y Experimentales, por último cabe destacar la poca representación del profesorado de Bellas Artes, con sólo un 3,4%. Por último, el profesorado funcionario supone el doble frente al contratado, tanto en la población, como en la muestra (61.8 y 67.5% frente a 35.4 y 31.9%, respectivamente) y el nivel de dedicación del profesorado de la muestra se encuentra en torno al 90%, similar al de la población, mientras que el de profesores/as cuya dedicación a la docencia universitaria es parcial, sobrepasa en medio punto al 10% de la muestra, dato éste, también similar al de la población.

### 1.3. Recogida de evidencias

Los instrumentos de recogida de la información han sido la entrevista, para la fase cualitativa, y el cuestionario en la fase cuantitativa. En cuanto al proceso seguido en la elaboración de éste último instrumento de recogida de evidencias fue simultáneo a la interpretación de la información recogida en las entrevistas, de manera que se confeccionó una relación de todas las opiniones relevantes para nuestros objetivos de investigación vertidas por los doce profesores y profesoras entrevistados, se ordenaron, se reformularon para evitar coincidencias y solapamientos y se redactó el primer formato de inventario que fue sometido a la revisión de jueces elegidos entre los miembros del equipo de investigación. Tras la revisión de jueces se reformuló y validó el inventario de opiniones definitivo.

El cuestionario de opiniones definitivo está dividido en diez dimensiones: A. Visión de la enseñanza universitaria; B. Percepción de las necesidades formativas de los estudiantes; C. Conocimiento del contexto; D. Planificación y organización de la asignatura; E. Desarrollo de la enseñanza; F. Capacidad comunicativa; G. Apoyo individual para el aprendizaje; H. Evaluación; I. Innovación de la enseñanza y perfeccionamiento del docente y, J. Autoevaluación.

Cada una de estas dimensiones estaba compuesta por diez indicadores de la excelencia docente universitaria, que debían ser valoradas por el profesorado de acuerdo con el grado de relevancia que, para su trabajo como profesor/a universitario/a, concedía a cada uno de ellos, según la siguiente escala: 1. Nada relevante; 2. Poco relevante; 3. Algo relevante y, 4. Muy relevante.

Después de cada dimensión se le pedía al profesorado que, de los indicadores que la formaban, señalaran –por orden de relevancia– los tres que mejor definían al “Profesor/a Universitario/a Excelente” y, por último, y también en cada categoría se les pedía que añadieran otros aspectos que consideraran relevantes para definir al “Profesor/a Universitario/a

Al principio del cuestionario, y al objeto de conocer y describir algunas de las características más relevantes de la muestra, incorporamos al cuestionario siete ítems relacionados con datos de identificación.

El cálculo de la fiabilidad de nuestro cuestionario se ha apoyado en dos procedimientos: a) el alfa de Cronbach y b) el de las Dos Mitades. El alfa de Cronbach para este cuestionario es de ,8303 y el resultado de la prueba de las Dos Mitades, según el coeficiente de Spearman Brown, ha sido de ,8181; hemos obtenido un alfa para la primera mitad de ,6899 y para la segunda de ,7339. Como se aprecia, tanto el coeficiente del alfa como los de las dos mitades son moderadamente altos, permitiéndonos afirmar que nuestro cuestionario es fiable.

### 1.4. Análisis de datos

Los cuestionarios fueron vaciados en una matriz de datos del paquete estadístico SPSS 10 con licencia para la Universidad de Granada. A esta matriz de datos se le aplicaron los siguientes análisis: a) Cálculo de fiabilidad; b) Descriptivo básico; c) Tablas de frecuencias; d) Tablas de contingencia y e) Factorial

## 2. RESULTADOS

A continuación presentamos la dimensión “Conocimiento del contexto” y la valoración que han recibido, como indicadores de calidad de la docencia universitaria, los diferentes ítems que la integran. Estos indicadores aluden a cuestiones relacionadas con el marco en que los docentes llevan a cabo su actividad docente, investigadora o de gestión y a su posición en relación a ellas.

Una breve mirada a los porcentajes alcanzados en cada opción de respuesta pone de manifiesto que los valores más altos se concentran en las opciones 3 y 4, lo que nos permite afirmar que las cuestiones a que aluden cada uno de los ítems contemplados en esta dimensión son consideradas por los profesores universitarios pertinentes o muy pertinentes para definir la excelencia docente.

Si nos atenemos a los datos correspondientes a las medias de cada ítem que recoge la tabla, apreciamos que dichas puntuaciones medias han obtenido valores por encima de 2,5 en todos los casos, lo que ratifica que la totalidad de los aspectos contemplados en la dimensión “conocimiento del contexto” son considerados indicadores bastante relevantes de la excelencia docente universitaria.

No obstante, apreciamos que son cuatro los ítems que concentran las valoraciones más elevadas, por encima del 61%, y que son justamente estos mismos ítems los que presentan las puntuaciones medias más altas. Observamos, igualmente, que de estos cuatro ítems hay dos que se perfilan como especialmente relevantes. Nos referimos al ítem 4 y al 8 que aglutinan las medias más altas de las recogidas en la tabla (3,73 y 3,65 respectivamente). Esta

Item	1	2	3	4	Med	DS
I1. Conoce bien su área de conocimiento y su contexto de trabajo (universidad, facultad, departamento, grupo de investigación)	0.9	6.4	30.1	61.4	3.54	.659
I2. Aprovecha los conocimientos que le proporcionan las tareas de gestión e investigación para mejorar su docencia	5.9	14.8	40.2	37.9	3.11	.873
I3. Coordina su actuación con la de los demás compañeros que imparten la misma asignatura u otras con ella relacionadas	5	14.2	38.8	40.4	3.16	.856
I4. Se preocupa de ofrecer una enseñanza de calidad, aunque la Universidad no se lo reconozca	0.9	1.8	20.5	75.6	3.73	.540
I5. Se crece ante los obstáculos que dificultan su desarrollo profesional (burocracia, relaciones interdepartamentales, falta de apoyos, ...)	7.3	21.0	39.7	30.4	2.95	.904
I6. Se muestra flexible ante los cambios de asignaturas a impartir	6.4	18.9	38.8	33.6	3.02	.895
I7. Antepone la formación de los estudiantes a intereses departamentales o particulares	3.2	6.6	26.3	62.6	3.50	.762
I8. Se preocupa por las relaciones humanas y por crear un buen clima en sus clases	0.7	4.1	24.9	69.4	3.65	.595
I9. Compagina sus tareas docentes con las de investigación	2.1	15.3	36.1	45.7	3.26	.793
I10. Establece conexiones entre el mundo profesional y el universitario	5.9	17.8	39.5	35.4	3.06	.882

**Tabla N° 1. Porcentajes alcanzados en cada opción de respuesta, medias y desviaciones típicas de cada ítem**

constatación pone de manifiesto que la mayoría de los profesores universitarios coinciden en considerar que “la preocupación por ofrecer una enseñanza de calidad, aunque la Universidad no se lo reconozca y la preocupación por las relaciones humanas y por crear un buen clima en sus clases” son los dos indicadores, relacionados con el contexto, que mejor definen la excelencia docente.

Si centramos nuestra atención en las desviaciones típicas, denotamos que son estos dos mismos ítems, los que obtienen las puntuaciones más bajas de la tabla, lo que demuestra que sobre estas dos cuestiones se ha producido la menor dispersión de respuestas y, en consecuencia, se ha condensado la mayor convergencia y acuerdo.

Le siguen de cerca dos cuestiones que también se perfilan como altamente pertinentes para definir la excelencia docente universitaria, nos referi-

mos al ítem 7 (antepone la formación de los estudiantes a intereses departamentales y particulares) y 1 (conoce bien su área de conocimiento y su contexto de trabajo). Sobre sendos aspectos observamos, por los valores alcanzados en la desviación típica, que también existe bastante acuerdo entre los docentes universitarios a la hora de emitir sus respuestas.

En contraposición, nos permitimos llamar la atención sobre el ítem 5 (Se crece ante los obstáculos que dificultan su desarrollo profesional), por tratarse de un ítem que, aunque considerado importante para la excelencia docente, ha alcanzado la media más baja y la desviación típica más elevada de la tabla, evidenciando que no sólo se trata de la cuestión menos relevante de excelencia universitaria de cuantas componen esta dimensión, sino que además es el indicador sobre el que se ha producido mayor dispersión en la emisión de las respuestas y, en consecuencia, sobre la que existe menor nivel de acuerdo.

En un segundo momento, y centrandó nuestra atención en la jerarquización realizada por los docentes universitarios para primar uno u otro indicador en función de la relevancia conferida para definir al profesor universitario excelente, apreciamos que existe una interesante coincidencia con el análisis anterior, pues el indicador “Se preocupa de ofrecer una enseñanza de calidad, aunque la Universidad no se lo reconozca” continúa aglutinando el mayor porcentaje de elección (33,3%), lo que le coloca en primer lugar.

Orden de relevancia	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10
I11. Elección en primer lugar	17.3	4.5	6.9	33.3	1.4	0.5	10	8.6	10	7.6
I12. Elección en segundo lugar	6.4	5.7	13.3	19.5	3.1	2.9	16.6	15.2	11.9	5.5
I13. Elección en tercer lugar	7.4	6	10.3	12.7	4.1	3.6	12.5	15.8	14.6	12.9
Media de porcentajes de elección	10.3	5.4	10,1	23.3	2.8	2.3	13	13,2	12.1	8.6

**Tabla N° 2. Relevancia conferida a cada ítem en función de porcentaje de elección**

Le siguen, aunque a cierta distancia, otro grupo de indicadores que han adquirido media de porcentajes comprendidos entre 10.1 y el 13,2. Estos indicadores son: “Se preocupa por las relaciones humanas y por crear un buen clima en sus clases” (13,2%), “Antepone la formación de los estudiantes a intereses departamentales o particulares” (13%), “Compagina sus tareas docentes con las de investigación” (12,1%), “Conoce bien su área de conocimiento y su contexto de trabajo” (10.3) y “Coordina su actuación con la de los demás compañeros que imparten la misma asignatura u otras con ella relacionadas” (10.1%). Subrayamos, por su baja o prácticamente nula presencia los indicadores 6 (“Se muestra flexible ante los cambios de asignaturas a im-

partir”), y 5 (“Se crece ante los obstáculos que dificultan su desarrollo profesional”) que figuran con el 2,3% y 2,8% respectivamente, lo que indica que han sido los menos referenciados para ocupar los primeros puestos de esta jerarquización.

En nuestro deseo de profundizar en el trabajo realizado, y considerando revelador para nuestro estudio el cruce de los indicadores que integran nuestra dimensión “Conocimiento del contexto” con las distintas categorías profesionales, analizamos los valores alcanzados por cada uno de los ítems en la Chi-cuadrado de Pearson.

	Item	Chi-cuadrado
I1.	Conoce bien su área de conocimiento y su contexto de trabajo (universidad, facultad, departamento, grupo de investigación)	0,006**
I2.	Aprovecha los conocimientos que le proporcionan las tareas de gestión e investigación para mejorar su docencia	0,016*
I3.	Coordina su actuación con la de los demás compañeros que imparten la misma asignatura u otras con ella relacionadas	0,186
I4.	Se preocupa de ofrecer una enseñanza de calidad, aunque la Universidad no se lo reconozca	0,449
I5.	Se crece ante los obstáculos que dificultan su desarrollo profesional (burocracia, relaciones interdepartamentales, falta de apoyos, ...)	0,138
I6.	Se muestra flexible ante los cambios de asignaturas a impartir	0,376
I7.	Antepone la formación de los estudiantes a intereses departamentales o particulares	0,322
I8.	Se preocupa por las relaciones humanas y por crear un buen clima en sus clases	0,303
I9.	Compagina sus tareas docentes con las de investigación	0,025*
I10.	Establece conexiones entre el mundo profesional y el universitario	0,007**
I11.	Se preocupa de ofrecer una enseñanza de calidad, aunque la Universidad no se lo reconozca	0,029*
I12.	Se preocupa por las relaciones humanas y por crear un buen clima en sus clases	0,0765
I13.	Antepone la formación de los estudiantes a intereses departamentales o particulares	0,587

\* Significatividad al 95%

\*\* Significatividad al 99%

Tabla N° 3. Nivel de significatividad de cada ítem en función de categorías profesionales

Si observamos atentamente la tabla de análisis de contingencias descubrimos que hay cinco cuestiones que resultan significativas, dos de ellas (I1 y I10) resultan significativas al 99%, mientras que los ítems I2, I9 y I11 resultan significativos al 95%, no apreciándose significatividad alguna entre los profesores en el resto de indicadores. Si profundizamos en un análisis interno de las correlaciones subrayadas, se aprecia que son los profesores titulares de universidad, seguidos de los catedráticos de universidad, los que conceden gran importancia al conocimiento del área y del contexto de trabajo como indicador de excelencia docente. Esto podría indicar que la estabilidad en el trabajo viene a incrementar la relevancia conferida al conocimiento del área de conocimiento y del contexto en que los docentes universitarios trabajan.

A la luz de los datos contemplados en la tabla puede afirmarse también que el interés mostrado por establecer conexiones entre el mundo académico y laboral (I10), aprovechar los conocimientos que proporcionan las tareas de gestión e investigación para mejorar la práctica docente (I2) y compaginar las tareas de enseñanza e investigación (I9) son cuestiones a las que el grupo de profesores titulares de universidad concede, mayoritariamente, más importancia; seguidos a gran distancia de estos, pero con un estrecho margen entre ellos, se hayan los profesores asociados doctores, profesores asociados no doctores y catedráticos de universidad. Esta constatación demuestra que son los profesores titulares de universidad los más interesados en establecer contactos con el mundo laboral y los más dispuestos a compaginar sus múltiples tareas (gestión, investigación, docencia) con la mejora de su práctica.

También podemos afirmar, a la vista de los resultados, que son los profesores titulares de universidad, seguidos por los profesores asociados doctores y catedráticos de universidad, los que más enfatizan la preocupación por ofrecer una enseñanza de calidad, aunque la universidad no se lo reconozca como factor altamente pertinente para definir la excelencia docente. Esto podría evidenciar que el desarrollo de trabajos intelectuales de gran relevancia (tesis doctorales, proyectos docentes y de investigación) incrementan el interés y compromiso con la mejora de la enseñanza.

Para finalizar el comentario de esta dimensión, nos vamos a centrar en los aspectos que, al margen de los formulados para esta dimensión en el cuestionario, los profesores estiman relevantes para definir la excelencia docente en la universidad y que corresponde al último apartado de esta dimensión en el cuestionario. En el cuadro siguiente recogemos las consideraciones proporcionadas por los docentes en este sentido y que han alcanzado una frecuencia superior o igual a dos.

ASPECTO	FREC.
Docencia e investigación ejes centrales de su tarea	11
La gestión no incide en la calidad docente, a veces es contraria y la perjudica	9
Relacionado con otras materias vinculadas a su disciplina y colabora con otros colegas y profesionales de la práctica	9
Posee un visión global e interrelacionada del mundo que le lleva a conectar su docencia con otros contextos (histórico, social, económico, cultural, ...)	5
Incentivado para llevar a cabo una formación continua	4
Cuenta con la opinión favorable del alumnado	4
Capaz de conocer y rentabilizar los recursos universitarios	3
Responde al compromiso de desarrollar el temario completo	2
Es evaluado favorablemente por psicopedagogos	2

Tabla Nº 4. Frecuencia de otros aspectos relevantes de la excelencia docente

Los datos obtenidos ponen de manifiesto tres cuestiones primordiales. La primera, que, en opinión de los docentes universitarios, la docencia junto a la investigación, en ese orden, son los componentes esenciales que definen la excelencia de un docente universitario; mientras que la gestión es considerada una cuestión irrelevante en el mejor de los casos, cuando no perjudicial para el desarrollo de una enseñanza de calidad. La tercera alude directamente a la relevancia que los docentes universitarios confieren al hecho de trabajar con otros colegas tanto en el campo de la teoría, como de la práctica y a su vinculación con materias afines para su catalogación de excelencia.

### 3. CONCLUSIONES

Los resultados proporcionados por el estudio realizado nos permiten derivar un conjunto de conclusiones de las que subrayamos las siguientes:

1. La mayoría de los profesores universitarios consideran que los indicadores que mejor definen la excelencia del profesor universitario son aquellos que apuntan al interés de éstos por mejorar la enseñanza ofrecida a sus estudiantes y la calidad de las relaciones humanas y el clima de clase que es capaz de generar para impulsar las transacciones y favorecer el aprendizaje de los alumnos.
2. Se perfilan también como indicadores altamente relevantes, aunque en menor grado que los anteriores, aquel que evidencia la importan-

cia de disponer de un conocimiento de su área de conocimiento y contexto de trabajo inmediato y aquel otro que confiere al profesor universitario la capacidad para primar la formación de los alumnos a los intereses departamentales o particulares ya sean de naturaleza personal o profesional.

3. El aspecto considerado como menos significativo para la excelencia y sobre el ha existido menor nivel de acuerdo en cuanto a su grado de relevancia en la jerarquización establecida por los docentes universitario, es aquel que alude a la capacidad de superación del docente universitario ante las adversidades que obstaculizan su desarrollo profesional.
4. Los profesores titulares de universidad y los catedráticos de universidad son las dos categorías profesionales que más subrayan la importancia de conocer el área de conocimiento y el contexto de trabajo como indicador de excelencia.
5. Los profesores titulares de universidad son los más enfatizan, con diferencia respecto al resto de categorías profesionales, el valor que tiene el abrir la institución universitaria al mundo laboral, compaginar las tareas de gestión, investigación y docencia y aprovechar el conocimiento que estas le reportan para mejorar su práctica profesional, como indicadores de excelencia universitaria.
6. Los profesores titulares de universidad, seguidos de los profesores asociados doctores y los catedráticos de universidad consideran que el factor que mejor define al profesor universitario excelente es aquel que le presenta como un profesional preocupado por mejorar la calidad de su enseñanza, aunque la universidad no se lo valore.

### 4. IMPLICACIONES

Antes de concluir nuestra presentación y con la intención de contribuir a la excelencia de la enseñanza universitaria nos permitimos aportar algunas propuestas para la mejora a partir del estudio realizado.

1. Dado que, como han señalado los propios docentes universitarios, el profesor universitario excelente es aquel que básicamente está interesado en mejorar la calidad de su enseñanza por encima del reconocimiento que la institución universitaria pueda depararle y que es una persona que antepone la formación de los alumnos a sus propios intereses departamentales o particulares, consideramos prioritario contemplar este tipo de motivación dirigida prioritariamente a la mejora de la enseñanza y de la labor docente como indicador de excelencia. Al mismo tiempo, estimamos igualmente necesario que las actuaciones formativas emprendidas para la mejora de la excelencia universitaria potencien la labor docente del profesor universitario y fomenten este tipo de motivación entre ellos como estrategia para elevar la calidad de enseñanza ofrecida.

2. La alta relevancia conferida al tipo de relaciones personales y al clima de clase que el docente universitario genera en el aula como indicador de excelencia pone de manifiesto que los profesores universitarios excelentes son, sobre todo, profesionales que disponen de las competencias relacionales, habilidades sociales y valores humanos que requiere la profesión y que éstas cuestiones deberían de recibir la atención que merecen en los proceso de selección del profesorado y en los programas de formación docente.
3. Establecer vías que garanticen la estabilidad laboral del profesorado universitario y el desarrollo de experiencias intelectuales de alto nivel (tesis doctorales, proyectos de investigación, proyectos docentes innovadores, ...) podrían ser medidas importantes para conseguir que estos incrementen su interés por su área de conocimiento y el contexto en que desarrollan su actividad profesional, se impliquen más en las tareas de gestión, investigación y docencia y se interesen por mejorar su enseñanza y establecer relaciones entre el ámbito universitario y laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arbizu, F. (1994). *La función docente del profesor universitario*. Bilbao: Universidad del País Vasco.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro* (Informe a la UNESCO sobre la educación en el siglo XXI). Madrid: Santillana.
- Inayatullah, S. y Gidley, J. (2003). *La universidad en transformación: perspectivas globales sobre los futuros de la universidad*. Barcelona: Pomares.
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades* (BOE 307/01 de 24 de diciembre de 2001).
- Ministerio de Educación Ciencia y Deporte (2003). *La integración del sistema universitario español en el espacio europeo de enseñanza superior*. Documento marco. [http://www.mecd.es/internacional/convergencia\\_europa.html](http://www.mecd.es/internacional/convergencia_europa.html).
- Rosales, C. (2001). Comunicación didáctica en la universidad. En García-Valcárcel, A. (Coord.). *Didáctica universitaria*. Madrid: La Muralla, 113-153.
- Rotger, J. M. y Martínez, F. (1994). Bibliografía española sobre formación del profesorado universitario. *Revista de Educación*, 305, 463-470.
- Santos, M.A. (1993). Profesor/profesora o el oficio de aprendiz. Silencios y paradojas. En *III Jornadas Nacionales de Didáctica Universitaria '@Evaluación y Desarrollo Profesional@*. Ponencias y Réplicas. Las Palmas de Gran Canaria: Servicio de Publicaciones del ICE de la Universidad, 261B288.
- Tejada, J. (2002). Innovación de la enseñanza. *Elaboración de proyectos docentes y mejora de la enseñanza*. Universidad de Granada: [www.ugr.es/~vic-plan/formacion/proyecto/modulo6/conferencia/index.htm](http://www.ugr.es/~vic-plan/formacion/proyecto/modulo6/conferencia/index.htm)
- Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Evaluación Docente (2001). *Plan de calidad docente*. Granada: Universidad de Granada.
- Villar, L.M. (1999). *Construcción y análisis de los procesos de enseñanza. Teoría e investigación*. Barcelona: Oikos-Tau.