



## Programa DOCENTIA

**INFORME DE VERIFICACIÓN**  
**DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL**  
**PROFESORADO DE LA**  
**UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE SALAMANCA**  
**Curso 2016-2017**

### Comisión de Verificación:

---

Presidente: **Pedro Luis Arias Ergueta**

Vocal (académico): **Miguel Valero García**

Vocal (estudiante): **Gemma Espigares Tribó**

Secretario: **Carlos Guerra Rodríguez**

Fecha: **21 de marzo de 2017**

**Fdo. Presidente de la Comisión de Verificación**

## Introducción

La Comisión que ha elaborado este Informe ha sido nombrada el 27 de febrero de 2017 por la *Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCyL)* y la *Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA)*.

La Comisión ha estado presidida por el Dr. Pedro Luis Arias Ergueta (C.U. de Ingeniería Química de la Universidad del País Vasco); el vocal académico ha sido el Dr. Miguel Valero García (C.U. de Arquitectura y Tecnología de Computadores de la Universitat Politècnica de Catalunya); Dña. Gemma Espigares Tribó (Estudiante de doctorado de la Universitat de Lleida) ha sido la vocal estudiante; y ha actuado como secretario de la Comisión el Dr. Carlos Guerra Rodríguez (Técnico de Programas de Calidad de ACSUCyL).

Los miembros de la Comisión, en un primer momento, han analizado de manera individual el modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado presentado por la Universidad Pontificia de Salamanca, utilizando para ello el "Protocolo de evaluación" recogido en el documento marco del Programa DOCENTIA.

Posteriormente, la Comisión se ha reunido el día 21 de marzo de 2017 para consensuar y elaborar de manera colegiada el presente Informe.

## Valoración global del modelo de evaluación

El modelo de evaluación de la actividad docente de la Universidad Pontificia de Salamanca (UPSA) describe adecuadamente el ámbito de aplicación, el perfil del profesorado a evaluar, la periodicidad, los agentes implicados, etc. No obstante, el modelo debe evolucionar para incluir en el mismo el ámbito de la docencia no presencial, así como al profesorado de las titulaciones eclesiásticas, dado que estas tienen efectos civiles.

La UPSA propone un modelo de excelencia docente que resulta poco definido y no establece muy claramente la dirección en la que debe esforzarse el profesorado para ser excelente. Algunas de las cuestiones que se mencionan no están bajo el control del profesor (grupos pequeños, espacios adecuados), otros si (trato cercano, equilibrio en las metodologías, etc.), pero faltan elementos que son importantes en la docencia de calidad, como por ejemplo, la retroalimentación frecuente, la planificación del trabajo del alumno dentro y fuera de clase, el compromiso con el desarrollo de competencias transversales, etc. Así, por ejemplo, en la encuesta de satisfacción del alumnado se echan en falta cuestiones importantes como:

- Si consideran que han aprendido cosas valiosas para su formación.
- Si han tenido una guía clara del trabajo a realizar tanto dentro y fuera de clase.
- Si han tenido una supervisión y retroalimentación adecuada de su trabajo

Todos estos son elementos clave en el nuevo escenario del EEES y no se acaban de ver nítidamente reflejados en el modelo de la UPSA.

La Comisión considera, no obstante, que el modelo puede comenzar a aplicarse tal y como se ha propuesto. En todo caso se formulan una serie de recomendaciones que serán objeto de especial seguimiento en futuras evaluaciones del modelo y su implantación.

## Cumplimiento de los requerimientos del Programa DOCENTIA

### **Dimensiones de la evaluación de la actividad docente**

Las dimensiones de la evaluación de la actividad docente están desglosadas en subdimensiones y elementos, y se estima que el desglose es coherente.

El incumplimiento de obligaciones docentes, tales como las de acudir e impartir todas las clases o encontrarse disponible en todas las sesiones de tutoría, son mínimos cuyo incumplimiento debe conducir a medidas correctoras de carácter disciplinario y no deben constituir evidencias sobre la calidad docente. Aunque también exista una dimensión específica orientada a la mejora.

### **Criterios de evaluación de la actividad docente**

Se han definido los criterios de evaluación de la actividad docente, pero no está suficientemente explicitado cómo se evalúan la adecuación, satisfacción, eficiencia, y la orientación a la mejora en cada elemento valorado. Por ejemplo, ¿qué significa mantener la guía docente con adecuación, satisfacción, eficiencia y orientación a la mejora?

Se proponen unos baremos que en principio deben permitir la discriminación. En todo caso, debería revisarse cómo se utilizan los resultados de las encuestas docentes. En vez de utilizar siempre como elemento de valoración el resultado medio de las mismas, sería más adecuado utilizar los resultados de las preguntas de las encuestas que más directamente se relacionen con el criterio que se esté valorando.

Se echa en falta en el modelo el que no se contemple cómo se va a actuar cuando no existan evidencias suficientes para evaluar la actividad docente de un profesor: ¿qué sucederá si el autoinforme o el informe de los responsables académicos, no aporta información suficiente, o si existen pocas encuestas docentes?

### **Fuentes y procedimientos de recogida de la información**

El modelo usa las herramientas esperadas y están razonablemente alineadas a los criterios de evaluación.

La UPSA debe ser consciente que la cumplimentación del autoinforme puede requerir mucho esfuerzo por parte del profesorado. Muchos de los datos que aparentemente deben rellenar los profesores evaluados tendrían que poder obtenerse directamente de las bases de datos de la Universidad (por ejemplo, asignaturas y horas impartidas, participación en comisiones o proyectos de innovación, etc.)

Al mismo tiempo, se echan en falta mayores dosis de reflexión por parte del profesorado en el autoinforme. Por ejemplo, en la dimensión relacionada con la formación, mejora e innovación docente todas las evidencias son actividades que ha realizado (cursos de formación, proyectos de innovación, etc.), pero convendría también incluir aportaciones de carácter más cualitativo: filosofía docente, objetivos próximos de mejora, etc.

El modelo prevé que si no se cuenta con encuestas en las que haya participado al menos el 25% del alumnado correspondiente, no será válida la evaluación, pero no resulta evidente cómo un profesor puede contribuir, o incluso garantizar, que se alcanza esa participación o que ese nivel mínimo no depende de factores que se escapan al control de cada profesor concreto. De igual manera, si los responsables académicos no emiten el informe, el profesor podría quedar excluido del programa, siendo esta causa no directamente responsabilidad suya.

Debería especificarse, por lo tanto, el sistema de recogida de información (encuestas docentes, informes de responsables) para garantizar una adecuada participación y representatividad. En ese sentido, un 25% como participación mínima de los estudiantes en las encuestas docentes resulta escaso.

### **La Comisión de Evaluación de la actividad docente**

En la redacción actual del modelo, el Rector nombra a los profesores miembros de la Comisión de Evaluación con la única limitación de una antigüedad mínima en la Universidad. Entre los criterios para seleccionar los miembros de esa Comisión debería incluirse algún requisito relacionado con la excelencia docente.

Los protocolos de trabajo de esta Comisión parecen razonables.

### **Procedimientos para el desarrollo de la evaluación de la actividad docente**

Los procedimientos para el desarrollo de la evaluación de la actividad docente son correctos. No obstante, el modelo debe incluir una especificación de la información sobre el proceso que se hará pública en la web.

Con relación al procedimiento de metaevaluación, su concreción resulta insuficiente y convendría incluir en el modelo el guión y los contenidos que se abordarán.

### **Resultados de la evaluación de la actividad docente**

El modelo contempla las cuatro categorías de resultados de la evaluación, aunque su capacidad discriminante podrá comprobarse cuando se implante.

Así mismo, se debería incluir el formato de las encuestas de satisfacción de los agentes implicados (profesores, alumnos, responsables académicos, comisiones de evaluación), para que se pueda hacer correctamente una metaevaluación del mismo.

### **Toma de decisiones derivadas de la evaluación de la actividad docente**

El modelo prevé una política de incentivos y reconocimientos basada en los resultados de la evaluación de la actividad docente. Y se aprecia un esfuerzo para conectarlos con los planes de formación del profesorado.

Sin embargo, los incentivos previstos pueden resultar poco significativos, y en algún caso su formulación es ambigua, así por ejemplo se cita la Ley de Presupuestos del Estado cuyas limitaciones para la dotación de plazas de profesorado no afecta a una universidad privada; en los criterios específicos de valoración para la resolución de

concursos de acceso por parte de personas acreditadas por ANECA su valoración en el programa DOCENTIA se contempla que puede ser considerada o no.

Por otra parte, el reconocimiento a la excelencia resulta escaso, solo se contempla la entrega de un diploma y no incentivos económicos o actos públicos de reconocimiento.

Además, el modelo no incluye un plan de seguimiento de las acciones que se deriven de la evaluación.

### **Informes de la evaluación de la actividad docente**

El informe institucional es correcto, aunque cuando se refiere a acciones de mejora, debe dejar claro que se trata de acciones de mejora del modelo.

Debe especificarse en el modelo que los informes individuales deben ser conocidos por los responsables académicos, y no solo por la dirección de ordenación académica.

Al menos debería contemplarse la publicación de los informes global y agregados (por Centros o Titulaciones) en la web e incluso los de cada profesor.

## **Recomendaciones**

1. Revisar la definición del modelo de excelencia docente, poniendo más énfasis en la calidad y menos en el mero cumplimiento de las responsabilidades docentes. Incluir en el modelo elementos de calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, sobre la base de los estándares del Espacio Europeo de Educación Superior.
2. Conectar los objetivos de la evaluación con el Plan Estratégico de la Universidad, con su política de profesorado y con su modelo de excelencia docente (si los hubiere) de una forma más clara y explícita y que permita las adecuadas realimentaciones de este proceso para con esos planes y políticas.
3. Incluir la obligatoriedad de la evaluación para el profesorado de las titulaciones eclesiásticas o justificar claramente la razón de que para este profesorado la evaluación sea voluntaria.
4. El modelo debe especificar cómo se evalúa la actividad docente en las enseñanzas no presenciales (modelos de informes, encuestas, etc.)
5. Diseñar un modelo de autoinforme del profesor que le exija una mayor reflexión sobre su actividad docente.
6. Desarrollar a la mayor brevedad posible las herramientas informáticas que permitan obtener datos de actividad del profesorado de manera automática, simplificando de esta forma la elaboración del autoinforme, que en esta primera versión va a requerir un esfuerzo importante del profesorado en tareas mecánicas y burocráticas.
7. Precisar más los criterios a utilizar por el Rector a la hora de designar a los miembros de la Comisión de Evaluación, especialmente en todo aquello que conduzca a designar profesores especialmente adecuados y motivados para esta tarea

8. Incrementar la calidad de la información mínima necesaria para realizar la evaluación (por ejemplo, el porcentaje de encuestas docentes), y definir el proceso que se sigue cuando no se ha podido reunir esa mínima información para realizar la evaluación de un profesor.
9. Describir más claramente los procesos para la recogida de la información, con énfasis en los mecanismos previstos para garantizar la obtención de los datos mínimos necesarios. No puede obviarse que éste es un problema generalizado en muchos casos, especialmente por lo que respecta a la recogida de las encuestas docentes cumplimentadas por el alumnado.
10. Aclarar más cómo se evalúan la adecuación, satisfacción, eficiencia y la orientación a la mejora en cada criterio de evaluación.
11. Cuando se usen los resultados de las encuestas como criterios de evaluación, conviene concretar qué preguntas de la encuesta se usan para valorar cada aspecto de las dimensiones que se están evaluando. Ahora se usa con frecuencia, para distintos aspectos, el valor medio de las encuestas y sería más correcto usar los resultados en las preguntas más directamente relacionadas con el aspecto que se está evaluando.
12. Los responsables académicos (de los Títulos, Centros o Departamentos, etc.) deben ser informados de los resultados obtenidos por sus profesores, y en consecuencia deben definirse los mecanismos para llevar esto a efecto.
13. Establecer con mayor nivel de detalle el procedimiento a seguir para la mejora continua de la metodología de evaluación docente y del modelo de calidad de la docencia. Definir el plan de seguimiento de las acciones de mejora.
14. Clarificar los incentivos asociados a los resultados de la evaluación e incorporar incentivos tengan un mayor impacto y que resulten más "motivadores" para el profesorado (por ejemplo, complementos económicos), especialmente en el reconocimiento de la excelencia.
15. Describir con claridad qué información se hará pública en la web sobre el proceso de evaluación y cómo se presentarán los resultados de la evaluación al público en general.
16. Incluir en el modelo encuestas de satisfacción con el proceso para los agentes incluidos: comisiones, profesorado, responsables académicos y alumnos.

**LA COMISIÓN DE VERIFICACIÓN INFORMA**

**POSITIVAMENTE**

**LA VERIFICACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD**

**DOCENTE DEL PROFESORADO DE LA**

**UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE SALAMANCA**