



Programa DOCENTIA

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

Comisión de Seguimiento:

Presidente: **Pedro Luis Arias Ergueta**

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

Vocal (estudiante): **Guillermo Jáñez Cuervo**

Secretario: **Carlos Guerra Rodríguez**

Fecha: **27 de febrero de 2018**

Fdo. Presidente de la Comisión de Seguimiento

Introducción

La Comisión que ha elaborado este Informe ha sido nombrada el 5 de febrero de 2018 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); D. Guillermo Jáñez Cuervo (Estudiante del máster de "Gestión de personal y práctica Laboral" de la Universidad de León) ha sido el 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 Informe de seguimiento presentado por la Universidad 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 27 de febrero de 2018 para consensuar y elaborar de manera colegiada el presente Informe.

Valoración global de la implantación del modelo de evaluación

El modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Salamanca es sostenible, y como ya lo viene manifestando esta Comisión durante los últimos años, se trata de un modelo maduro, muy cercano ya a poder ser certificado. Cuenta con procedimientos que muestran ser operativos, ha mejorado sus fuentes de información (los autoinformes de los profesores, el porcentaje de respuesta de los estudiantes en las encuestas docentes, los informes de los responsables académicos), y la definición de las consecuencias derivadas del mismo.

Es un modelo que está consolidado, y que cuenta con un reconocimiento y una legitimidad creciente entre el profesorado, pero mejorable entre los estudiantes.

La Comisión valora el esfuerzo de la Universidad de ir adaptando el modelo de evaluación a los resultados de la metaevaluación del mismo y de las evaluaciones externas.

Destaca positivamente en este modelo el sistema de evaluación externa establecido para el reconocimiento del nivel de excelencia en la calidad docente del profesorado. Pero, la implantación del modelo muestra que no es suficientemente discriminante, y presenta algunos sesgos que sigue siendo necesario que la Universidad corrija: el porcentaje del profesorado valorado como "excelente" y "muy favorable" no resulta congruente con los referentes establecidos en el documento marco del Programa DOCENTIA e, igualmente, siendo la evaluación obligatoria para el profesorado permanente, el modelo no parece capaz de detectar a los profesores cuya docencia tiene una calidad insuficiente en los términos del modelo de la propia Universidad.

La información pública del proceso de evaluación, y el que cuente con consecuencias de mayor alcance e impacto, siguen siendo aspectos que la Universidad tiene que mejorar.

Mejoras realizadas por la Universidad

A continuación, se señalan las mejoras observadas para cada una de las mejoras necesarias y recomendaciones que esta Comisión realizó en su informe anterior.

Mejoras necesarias que se indicaron:

1. Aumentar la capacidad discriminante del modelo. No parece ser capaz de detectar, aun siendo obligatoria la evaluación para el profesorado con vinculación permanente, a los profesores con una actividad docente de calidad insuficiente. Además, los resultados de la evaluación muestran un sesgo incongruente con el modelo hacia las valoraciones "muy favorable" y "excelente".

Se ha reflexionado sobre esta cuestión y se afirma en el informe que ha crecido el carácter discriminante, pero los datos de la última convocatoria no parecen avalar esa afirmación. El modelo no parece ser capaz de detectar, aun siendo obligatoria la evaluación para el profesorado con vinculación permanente, a los profesores con una actividad docente de calidad insuficiente. Además, los resultados de la evaluación muestran un sesgo hacia las valoraciones "muy favorable" y "excelente". No parece suficiente presentar como únicos argumentos para explicar estos sesgos detectados, aludir a la voluntariedad de la evaluación para la excelencia o a la sobrerrepresentación de los profesores no permanentes.

2. Aplicar a los profesores a tiempo parcial que de manera continuada prestan sus servicios en la Universidad la misma obligatoriedad de evaluación de su actividad docente que la que tienen los profesores con vinculación permanente, con la adaptación del modelo que en su caso pueda requerir, y justificar adecuadamente las excepciones a este requisito. Igualmente, si la Universidad desea certificar el conjunto de toda su actividad docente, la evaluación del profesorado de los centros adscritos que presta sus servicios de manera continuada en ellos deberá ser también obligatoria.

Continúa sin ampliarse la obligatoriedad de la evaluación a los colectivos que pueden acceder de forma voluntaria (no permanentes) y los que trabajan en centros adscritos, aunque se han dado pasos en esa dirección.

3. Mejorar la información del proceso de evaluación que se elabore específicamente para su difusión pública a través de la web, tanto en contenido como en accesibilidad, teniendo en cuenta a los diferentes destinatarios, ya que no es pertinente trasladar (sin más adaptación) a un público general los documentos de gestión del programa o el autoinforme institucional.

Aunque se ha mejorado el acceso a la información pública, sigue pendiente mejorar su contenido, para que el mismo sea más asequible y comprensible para la sociedad en general.

Recomendaciones que se propusieron:

1. Analizar las causas de la baja satisfacción con el modelo de evaluación de los estudiantes, y mejorar ese nivel de satisfacción. Por otra parte, aportar en el autoinforme evidencias del nivel de satisfacción de los miembros de las comisiones de evaluación de la Universidad.

La encuesta de satisfacción sobre el proceso de evaluación de los estudiantes se ha dirigido en esta ocasión a las asociaciones/delegaciones de estudiantes, pero la respuesta (8 de 29) resulta insuficiente y debe establecerse un procedimiento que consiga una mayor participación.

Se sigue detectando una satisfacción inferior a la media entre los responsables académicos respecto de las evidencias de las que disponen para realizar sus informes, así como del impacto que los resultados de la evaluación en el diseño de la programación docente. Respecto de la primera insatisfacción sí parece haberse generado alguna medida correctora incorporada en el modelo, pero respecto de la segunda no parece haberse abordado alguna medida correctiva.

Los miembros de las comisiones de evaluación se manifiestan satisfechos, pero no se explica cómo se recoge esa información. No parece existir una encuesta específica como las que se utilizan para los otros agentes.

Resulta preocupante que la satisfacción general del profesorado haya bajado y que solo el 62% conteste la encuesta.

2. Concretar más qué información se recoge exactamente y qué instrumentos se usan para verificar que se satisface cada uno de los puntos del modelo de calidad docente de la Universidad.

Se siguen echando en falta evidencias y una reflexión sobre en qué medida los instrumentos utilizados en la evaluación están permitiendo realizar una valoración adecuada de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Salamanca.

3. Incorporar alguna evidencia de que los miembros de las comisiones de evaluación de la Universidad se seleccionan teniendo en cuenta una especial competencia en actividades de evaluación o similares.

Aunque en el informe se indica que se requiere incidir en esta cuestión, parece que no ha habido progresos, más allá de una oferta formativa a los miembros de las comisiones que no se describe.

4. Incorporar de manera efectiva como uno de los indicadores el rendimiento académico que consigue el profesor con su labor.

En el informe no se indica con claridad si el rendimiento académico del profesor se utiliza en su evaluación y, en su caso, cómo. De hecho, se señala que sería interesante considerar este indicador, de lo que se desprende que aún no se considera. Sin embargo, en el modelo parece que se ha recogido.

5. Facilitar ejemplos de portafolio docente al profesorado.

Se siguen sin proporcionar ejemplos de portafolios docentes, aunque se ofertan talleres de formación.

6. Sorprende que habiéndose señalado en el informe la dificultad de recopilar porcentajes significativos en las encuestas docentes, así como la de contar con informes de responsables académicos poco discriminantes, ello no haya impedido realizar la evaluación a algunos de los profesores que lo solicitaron. Debe, por consiguiente, establecerse con claridad qué se entiende por "porcentajes significativos de encuestas docentes", así como perseverar en la tarea de conseguir informes de los responsables académicos suficientemente discriminantes.

En el modelo se ha introducido una mejora a la hora de precisar las fuentes de información y, muy especialmente, los procedimientos para su recogida.

Sorprende que en el informe no se indique nada sobre las razones por las que un número de evaluaciones no se han podido realizar por falta de evidencias, y que no se expliquen las medidas correctoras que se utilizan o que se van a utilizar para reducir o eliminar este colectivo.

7. Aprovechar que ya se han evaluado por segunda vez varios profesores para estudiar el impacto del proceso en la mejora de la docencia.

Sigue sin analizarse esta cuestión en el informe remitido.

8. Incorporar en el modelo de evaluación consecuencias de mayor alcance e impacto, no solo ligadas a la excelencia, así como el seguimiento de las mismas. Y adoptar las medidas oportunas para que el conjunto de los responsables académicos las aplique, dado que muchos de ellos reconocen no hacerlo.

Se echa de menos una mayor concreción de la manera en que los resultados de la evaluación docente se tendrán en cuenta en aspectos como la asignación del encargo docente o en los concursos de promoción.

9. Incorporar al modelo de evaluación los elementos propios o específicos de las enseñanzas no presenciales, en la medida en que esta modalidad se está desarrollando en la Universidad de Salamanca.

Continúa pendiente la extensión de la evaluación a la enseñanza no presencial.

10. Especificar el protocolo de actuación que sigue la Universidad con aquellos profesores que obtienen una valoración de desfavorable.

Continúa pendiente.

11. Ajustar el certificado que emite la Universidad del desempeño docente de sus profesores al modelo que se recoge en el documento marco del Programa DOCENTIA, donde se incluyen datos de contexto porcentuales sobre los resultados.

No se ha podido comprobar en la documentación presentada si esta mejora se ha llevado a cabo.

Cumplimiento de los requerimientos del Programa DOCENTIA

El modelo de evaluación de la Universidad de Salamanca es adecuado y sostenible, aunque no es capaz de detectar al profesorado con baja calidad docente y se encuentra sesgado hacia las categorías superiores. Así, el 78% del profesorado evaluado ha obtenido la valoración de "excelente" o "muy favorable".

La fiabilidad del modelo ha mejorado sustancialmente, habiendo alcanzado un buen nivel. No obstante, no se indica cómo se mide la satisfacción de los miembros de las comisiones de evaluación, la satisfacción del profesorado ha disminuido, y la satisfacción de los estudiantes con el proceso de evaluación resulta todavía mejorable.

Igualmente, la validez del modelo podría mejorar si se explicitaran las conexiones entre los instrumentos de evaluación y los ítems del modelo de calidad de la docencia establecidos por la Universidad. Así mismo, una mejora sustancial de la información disponible en la web incrementaría de forma importante la transparencia del proceso.

Se han introducido cambios en el modelo de evaluación que hacen que las consecuencias de la evaluación se encuentren mejor estructuradas, pero sería conveniente que la Universidad contemplara incorporar incentivos de mayor impacto, así como concretar cómo se tendrán en cuenta los resultados.

La Universidad de Salamanca continúa sin considerar obligatoria la evaluación del profesorado a tiempo parcial, y no ha adoptado las medidas oportunas para que se proceda a la evaluación de la actividad docente del profesorado de sus centros adscritos.

Mejoras a incorporar necesariamente

1. Aumentar la capacidad discriminante del modelo. No parece ser capaz de detectar, aun siendo obligatoria la evaluación para el profesorado con vinculación permanente, a los profesores con una actividad docente de calidad insuficiente. Además, los resultados de la evaluación muestran un sesgo incongruente con el modelo hacia las valoraciones "muy favorable" y "excelente".

2. Mejorar la información del proceso de evaluación que se elabore específicamente para su difusión pública a través de la web, tanto en contenido como en accesibilidad, teniendo en cuenta a los diferentes destinatarios, ya que no es pertinente trasladar (sin más adaptación) a un público general los documentos de gestión del Programa o el autoinforme institucional.

Recomendaciones

1. Se recomienda aplicar a los profesores a tiempo parcial que de manera continuada prestan sus servicios en la Universidad la misma obligatoriedad de evaluación de su actividad docente que la que tienen los profesores con vinculación permanente, con la adaptación del modelo que en su caso pueda requerir, y justificar adecuadamente las excepciones a este requisito.
2. Modificar los convenios con los centros adscritos para poder incluir su profesorado en la evaluación con carácter obligatorio.
3. Incorporar alguna evidencia de que los miembros de las comisiones de evaluación de la Universidad se seleccionan teniendo en cuenta una especial competencia en actividades de evaluación o similares.
4. Especificar qué se entiende por "porcentajes significativos de encuestas docentes", así como perseverar en la tarea de conseguir informes de los responsables académicos suficientemente discriminantes. Aportar datos del porcentaje de informes de responsables académicos adecuadamente cumplimentados.
5. Explicitar la relación que existe entre los resultados de la evaluación y las acciones formativas.
6. Analizar las causas de la baja satisfacción del alumnado y proponer medidas correctoras.
7. Incorporar de manera efectiva, como uno de los indicadores, el rendimiento académico que consigue el profesor con su labor.
8. Aprovechar que ya se han evaluado por segunda vez varios profesores para estudiar el impacto del proceso en la mejora de la docencia.
9. Incorporar al modelo de evaluación los elementos propios o específicos de las enseñanzas no presenciales, en la medida en que esta modalidad se está desarrollando en la Universidad de Salamanca.
10. Especificar el protocolo de actuación que sigue la Universidad con aquellos profesores que obtienen una valoración de desfavorable.
11. Ajustar el certificado que emite la Universidad del desempeño docente de sus profesores al modelo que se recoge en el documento marco del Programa DOCENTIA, donde se incluyen datos de contexto porcentuales sobre los resultados.

Conclusión

La Comisión de Evaluación del Seguimiento valora positivamente la implantación del modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad de Salamanca, considerando que está suficientemente experimentado y desarrollado para que la Universidad pueda presentar la solicitud al proceso de certificación cuando pueda acreditar haber llevado a cabo las dos mejoras necesarias que se indican sobre su proceso y sobre su modelo de evaluación.

El ámbito susceptible de ser certificado con estas dos mejoras sería la docencia presencial, incluyendo o excluyendo los centros adscritos, de acuerdo con el proceder de la Universidad.