



## PROGRAMA DOCENTIA

INFORME DE EVALUACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN  
DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE  
LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO

UNIVERSIDAD DE VIGO

Convocatoria 2018-2019

INFORME DEFINITIVO

### COMISIÓN DE EVALUACIÓN:

**Presidente:** Luís María Merino Jerez (Universidad de Extremadura)

**Vocal académico:** Javier Paricio Royo (Universidad de Zaragoza)

**Vocal estudiante:** Paula Carolina Lozano Duarte (Universidad Pública de Navarra)

**Secretaria:** Isabel Belmonte Otero (Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Galicia)

**Fecha de aprobación:** 21 de febrero de 2023

Fdo. Presidente/a de la Comisión de Evaluación

## Introducción

Presentación del proceso de evaluación y de la Comisión de Evaluación que elabora el informe.

Este informe contiene la valoración que ha realizado la Comisión de evaluación de la implantación del modelo de evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado, en el marco del programa Docentia de ACSUG.

Los miembros de la Comisión, en primera instancia, han analizado de manera individual el *Informe de seguimiento* presentado por la Universidad de Vigo, utilizando para ello la *Herramienta de evaluación* (Anexo VII de la documentación marco del programa Docentia, ANECA, 2021). Posteriormente, la Comisión se ha reunido en diferentes sesiones para consensuar y elaborar de manera colegiada el presente Informe, en el que se recogen las mejoras que necesariamente debe incorporar la Universidad de Vigo durante los próximos cursos, así como algunas recomendaciones que debería considerar.

La Comisión elabora el presente *Informe de evaluación externa* teniendo en cuenta el modelo de evaluación de la Universidad de Vigo aplicado en la convocatoria (aprobado en Consejo de Gobierno el 13 de noviembre de 2018) [en adelante, *Manual 2018*]; el *Informe de seguimiento de la Universidad de Vigo* correspondiente al curso 2018-2019 [en adelante, *Informe de seguimiento*]; la información disponible en la web institucional de la Universidad de Vigo; los anteriores Informes externos de evaluación, especialmente el correspondiente al segundo seguimiento (21 de junio de 2018) [en adelante, *Informe de evaluación 2018*]; y el documento titulado *Programa de apoyo para la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario* (ANECA, 2021). Por último, también se ha considerado el documento denominado *Respuesta al Informe de evaluación externa de la implantación del diseño de la evaluación de la actividad docente*, en el que se anuncia la puesta en marcha de diferentes acciones de mejora. Además, de manera complementaria y en documento adjunto también se informa sobre las modificaciones introducidas en el modelo a partir de la reforma del manual aprobada en 2020 [en adelante, *Manual 2020*].

A modo de explicación, cabe añadir, por último, que la comisión es consciente de las circunstancias especiales en las que la Universidad de Vigo ha elaborado un *Informe de seguimiento*, en el que se da cuenta de un proceso que se remonta a la convocatoria 2018-2019. Han transcurrido, pues, algunos años desde que se emitió el último *Informe de evaluación* (ANECA, 21 de junio de 2019) y, por otra parte, la Universidad ha aprobado un nuevo manual (2020) que, a pesar de no haberse aplicado aún, supone un avance respecto al modelo anterior, tal como señalamos en el *Informe de evaluación del nuevo manual* que se emite en paralelo a este *Informe*. Pero, sobre todo, hay que señalar que el marco normativo ha cambiado con la reciente publicación de una nueva versión del programa Docentia (ANECA, 2021). Por este motivo, la comisión ha estimado oportuno explicar por extenso las mejoras y recomendaciones que deben tenerse en cuenta para alcanzar el objetivo último de la certificación del modelo. Dicho de otro modo, el número y amplitud de las mejoras y recomendaciones señaladas ahora no debe entenderse como un retroceso en el proceso de implantación del modelo, sino como un ejercicio de transparencia de cara a establecer los hitos que deben alcanzarse de cara a la culminación del proceso de implantación.

## Mejoras y recomendaciones llevadas a cabo por la universidad

Se valorará en qué medida la universidad ha incorporado las mejoras a realizar necesariamente (condiciones), y las recomendaciones recogidas en los informes de verificación y/o seguimientos previos, y la adecuación de otras mejoras que haya podido introducir por iniciativa propia la universidad.

A continuación, la comisión valora las actuaciones llevadas a cabo por la Universidad de Vigo en respuesta a cada una de las mejoras y recomendaciones indicadas en el anterior informe de seguimiento (18/07/2018), correspondiente al curso 2015 – 2016. Esta comisión es consciente de que ha pasado ya cierto tiempo desde que se realizó el primer seguimiento y que, además, la Universidad ha introducido cambios importantes en el manual (*Manual 2020*), pero, a pesar de ello, considera que sigue siendo pertinente valorar las medidas adoptadas en respuesta a las mejoras y recomendaciones señaladas en su momento. Por otra parte, como se ha dicho ya en el epígrafe anterior, la publicación de la última versión del programa Docentia (ANECA, 2021) invita a replantear algunas de las mejoras y recomendaciones hechas en su día y que, en principio, podrían haberse considerado superadas de no haberse producido la modificación del marco normativo

Aquellas mejoras y recomendaciones no suficientemente atendidas en el seguimiento y no recogidas en la nueva versión del manual aparecerán más adelante en este informe como mejoras y recomendaciones para atender en el siguiente periodo de implantación.

**M1.-** Adecuar el alcance de las sucesivas convocatorias al objetivo principal del programa – mejora de la docencia - y no solo al reconocimiento de los méritos del profesorado.

No se ha cumplido. Se ha suprimido la evaluación anual obligatoria de tal modo que la participación del profesorado en el proceso es absolutamente voluntaria. De hecho, aunque la convocatoria admitía un máximo de 250 solicitudes, lo cierto es que al final del proceso solo se habían evaluado 42 (o 46) profesores. Sería deseable tomar medidas para incrementar sustancialmente la participación o incluir algún tipo de evaluación obligatoria.

**M2.-** Ampliar la cobertura del programa de tal modo que en cuatro o cinco convocatorias pueda haberse evaluado a la totalidad del profesorado evaluable de acuerdo con los requisitos establecidos en el Manual.

No se ha cumplido. El porcentaje de profesores evaluados respecto al profesorado total de la Universidad de Vigo es realmente bajo y focalizado solo en dos categorías docentes.

**M3.-** Tomar medidas para garantizar la sostenibilidad del programa y para evitar que haya un número tan elevado de profesores que resultan excluidos del proceso.

Se ha cumplido parcialmente. Se han introducido cambios que mejoran la sostenibilidad del proceso, pero sigue habiendo un número importante de profesores que o bien renuncian a la solicitud inicial o bien son excluidos del proceso por no presentar la documentación necesaria.

**M4.-** Se debería incluir en el Manual y en su aplicación la asunción de un compromiso ético por parte de los evaluadores para garantizar la confidencialidad y evitar posibles conflictos de intereses.

Se ha cumplido.

**M5.-** Elaborar y divulgar informes de participación y de resultados agregados por titulaciones.

Se ha cumplido.

**M6.-** Aplicar las consecuencias del programa de evaluación de la actividad docente previstas en el Manual. Este aspecto también es objeto de consideración en el *Informe de evaluación externa del nuevo diseño*, que se emite de manera simultánea a este *Informe de evaluación de seguimiento*.

Se ha cumplido parcialmente. Se aprecia un avance importante en el capítulo de decisiones adoptadas, pero resultan aún insuficientes porque no está clara la conexión entre las nuevas consecuencias y los resultados de la evaluación.

**M7.-** Tomar medidas para que la aplicación y el resultado del programa de evaluación merezcan una mejor acogida por los diferentes grupos de interés, especialmente por los profesores.

Se ha cumplido. La satisfacción del profesorado evaluado y de los evaluadores ha mejorado respecto a la convocatoria anterior.

**M8.-** Recabar la opinión de todos los grupos de interés de cara a la metaevaluación del proceso y para la mejora del mismo.

No se ha cumplido. No se aporta información sobre el grado de satisfacción de todos los grupos de interés. Se debe aportar información sobre el grado de satisfacción de los estudiantes, *del profesorado que no ha participado en la convocatoria* y de las personas responsables académicas en relación con el programa.

**R1.-** Favorecer la capacidad de discriminación del modelo en cuatro categorías de resultados. Analizar los resultados de la evaluación quinquenal voluntaria en relación con los resultados obtenidos en la evaluación anual obligatoria para detectar posibles desviaciones.

No se explican las causas por las que 4 solicitantes no obtuvieron resultado alguno del proceso de evaluación, por lo que figuran como “no evaluados”, aunque, sin embargo, se les tiene en cuenta para el cómputo total de evaluados. Por otra parte, más del 80% del profesorado evaluado obtiene favorable (40,4%) o muy favorable (40,4%), frente tan sólo un 16% de suficientes y un 2,3% de desfavorables. No se ofrecen datos para poder evaluar qué dimensiones y subdimensiones marcan realmente la diferencia entre unas evaluaciones y otras, un aspecto que es fundamental para poder evaluar el modelo. Además, no parece que se hayan tenido en cuenta los resultados de la evaluación quinquenal voluntaria en relación con los resultados obtenidos en las evaluaciones anuales obligatorias.

**R2.-** Calcular el porcentaje de profesores realmente evaluados en relación con el número total de personal docente e investigador de la plantilla de la UVIGO y del número de profesores evaluables, en función de los requisitos establecidos a tal efecto en el Manual.

Se ha cumplido parcialmente. Se ha calculado el porcentaje de profesorado evaluado en relación con el número de profesores evaluables (18,4%), pero no en relación con el número total de la plantilla de profesorado de la Universidad de Vigo.

**R3.-** Exponer en el informe cómo se han seleccionado los estudiantes participantes en cada una de las comisiones, señalando, por ejemplo, requisitos, nivel de estudios que cursan, representación estudiantil, etc.

Se ha cumplido parcialmente. Se especifica el procedimiento seguido (designación por el Consejo de Gobierno a propuesta del Rector), pero no parece que se haya tenido en cuenta ningún requisito específico.

**R4.-** Diagnosticar las razones de la baja satisfacción del profesorado con la aplicación y resultados del programa y proponer medidas para incrementarla.

Se ha cumplido. El *Informe de seguimiento* glosa los comentarios y respuestas obtenidas en las encuestas de satisfacción.

**R5.-** Incluir en el *Informe de seguimiento* evidencias relativas a la difusión del programa y de sus resultados (por ejemplo, aportando un anexo con la relación de enlaces).

Se ha cumplido parcialmente. Se aporta el Anexo IV.

### Valoración global de la implantación del modelo de la universidad y cumplimiento de los requerimientos del Programa DOCENTIA

Se centrará en valorar si la universidad aplica sus modelos de evaluación, si de la aplicación de los mismos se desprende que se realiza una evaluación de la actividad docente conforme a los requerimientos del Programa DOCENTIA, y, en otro caso, indicar a la universidad los ajustes que tienen que realizar en sus modelos y procedimientos de evaluación.

Estas valoraciones se apoyarán en el informe presentado por la universidad con las evidencias correspondientes, y en la información disponible en la web de la universidad. En caso necesario, podrá pedirse a la universidad información complementaria para aclarar algún aspecto.

Se destacarán las fortalezas de la evaluación de la actividad docente desarrollada por la universidad.

Asimismo, se considerará el grado de cumplimiento de los requerimientos y especificaciones establecidas en el marco para la evaluación de la actividad docente del Programa DOCENTIA, especialmente aquellos referidos a:

- ☞ la alineación del modelo de evaluación con el modelo de excelencia docente establecido y con el desarrollo profesional docente del profesorado.
- ☞ garantizar la fiabilidad de las evaluaciones realizadas,
- ☞ la capacidad discriminativa del modelo,
- ☞ la transparencia y sostenibilidad del proceso,
- ☞ la cobertura conseguida,



- ☞ las consecuencias que se derivan de la aplicación del modelo incidan en la mejora de la calidad de la docencia de la universidad,
- ☞ la satisfacción de los diferentes agentes implicados, y
- ☞ la revisión del modelo y la inclusión de las mejoras y cambios pertinentes.

Se valorará el progreso realizado en la implantación del modelo de evaluación: despliegue, cobertura, funcionamiento, recursos, etc.

Se valorará la adecuación de la implantación del modelo de evaluación, si está permitiendo alcanzar de forma óptima los objetivos establecidos en el modelo.

Se valorará la adecuación del propio modelo de evaluación, a partir de los resultados obtenidos y de las decisiones tomadas como consecuencia de las evaluaciones realizadas. Se valorará, asimismo, cómo la universidad revisa y reflexiona sobre su práctica de evaluación de la actividad docente.

La Universidad de Vigo ha retomado la evaluación de la actividad docente del profesorado y ha llevado a cabo no pocos progresos en la implantación de su modelo. Sin embargo, como se ha dicho ya, se ha publicado una nueva versión del programa Docentia (ANECA, 2021) en la que se establecen unas condiciones mínimas para la certificación del modelo que, como es lógico, orientan el análisis realizado por esta comisión. Se trata, insistimos de nuevo, en ofrecer a la Universidad de Vigo una relación clara y precisa de aquellos aspectos de su modelo que no alcanzan aún los requisitos mínimos. Esta circunstancia explica el tenor de las anotaciones siguientes.

El *Informe de seguimiento* de la Universidad de Vigo no menciona la existencia de un **modelo de excelencia docente** ni su imbricación en el **marco de desarrollo profesional** que la propia universidad puede desarrollar de acuerdo con su proyección estratégica. Sin embargo, la última versión del programa Docentia (ANECA, 2021) establece la necesidad de que las universidades participantes en el mismo formulen de modo explícito un modelo de excelencia docente dentro del marco de desarrollo profesional de la propia universidad. Se trata de un requisito imprescindible para la certificación del modelo, porque constituye una condición necesaria para que pueda alcanzarse el objetivo de la mejora de la actividad docente **[C1-2]**.

Un aspecto importante es el de la **fiabilidad del modelo**, que lógicamente se apoya en las dimensiones y criterios de evaluación. A este respecto, cabe señalar que las dimensiones del modelo cumplen, en general, con los requisitos del programa Docentia. El manual también indica las subdimensiones que serán objeto de evaluación, pero las tablas aportadas no señalan las fuentes y criterios que se van a utilizar en cada caso. De hecho, los criterios generales de adecuación, satisfacción, eficiencia y orientación a la innovación docente no son operativizados en la evaluación en forma de criterios específicos para cada subdimensión evaluada (indicadores, referentes, etc.) **[C8/9a]**. Por otra parte, el modelo no se ajusta plenamente a lo previsto por el programa Docentia (ANECA, 2021) respecto a que los criterios se centren “en la valoración de la calidad docente, no en el cumplimiento de las obligaciones docentes” **[C9.2]**. Además, para valorar adecuadamente la capacidad real del modelo para discriminar realmente entre las diferentes categorías de resultados, es necesario disponer de una tabla en la que se informe de manera desagregada y anonimizada sobre los resultados obtenidos en los diferentes apartados del modelo **[C9.3]**. Cabe añadir que existen circunstancias como el tamaño de los grupos de estudiantes, el nivel y naturaleza de los cursos o el historial académico de los

estudiantes, por ejemplo, cuya consideración resulta recomendable para contextualizar los indicadores y resultados de la evaluación docente [R10.4].

Asimismo, en lo que atañe a las **fuentes de información**, y más concretamente a los informes de las personas responsables académicas, cabe señalar la conveniencia de que se analice su capacidad real de discriminación en diferentes categorías de resultados [C10.1]. Mención aparte merecen las encuestas para estudiantes, cuyo formulario no se hace explícito en el Manual de 2020, como tampoco los porcentajes de participación habidos ni los que se estiman umbrales mínimos para su validación. En cualquier caso, el peso de las encuestas de estudiantes en el total del conjunto de las fuentes, no puede ser inferior al 30% [C10.2].

Hay un tipo posible de reclamación no contemplado específicamente por el manual, en concreto la relativa a la exclusión del proceso de evaluación. En este sentido, se recomienda identificar la instancia responsable y hacérselo saber al profesorado [R11-12a]. Además, se han modificado los criterios para la selección de los miembros de las comisiones, que ahora son establecidos por la comisión de calidad. Es importante que entre esos criterios se tengan en cuenta de forma destacada los méritos obtenidos en procesos de evaluación docente y el historial de formación o participación en actividades específicas de mejora de la docencia [C11-12b]. La formación de los miembros de estas comisiones debería ser obligatoria, al menos en el caso de carecer de experiencia previa [C11-12c] y, en cualquier caso, es importante introducir en el modelo mecanismos que garanticen la coordinación entre comisiones y entre miembros de una misma comisión [C11-12d]. Otro requisito al que se alude en el programa Docentia (ANECA, 2021) es el de la elaboración de un protocolo de funcionamiento de estas comisiones, que se debe publicar, junto con el resto de la documentación del programa [C11-12e]. Por último, aunque el nuevo manual aligera las funciones encomendadas a la comisión de calidad, sigue siendo necesario informar sobre la composición efectiva de la misma y sobre sus funciones en relación con el modelo de evaluación [C11-12f].

Otro aspecto sobre el que se debe reflexionar en el Informe de seguimiento es el de la **capacidad de discriminación del modelo** de evaluación atendiendo a las diferentes dimensiones y subdimensiones, de tal manera que pueda analizarse hasta qué punto las fuentes y criterios utilizados son realmente adecuados para observar diferencias relevantes en los planteamientos y prácticas docentes [C13a].

Respecto a la **transparencia** del programa, cabe decir que se atiende solo parcialmente a los requerimientos del programa Docentia (ANECA, 2021) [C7]. En general, la información disponible en la web institucional es escasa. Es necesario publicar los protocolos de evaluación, la relación del profesorado excelente, así como el resto de informes y estadísticas a los que alude el programa Docentia (ANECA, 2021). [C14.1]. El informe institucional que publica la Universidad de Vigo no se ajusta plenamente a los requerimientos de programa Docentia (ANECA, 2021). Se debe completar con datos concretos de la ejecución de las consecuencias de la evaluación y una valoración de los mismos; los datos concretos de la ejecución de sus *Planes de Seguimiento y Mejora de la Actividad Docente* y una valoración de estos [C14.2]. Otras medidas que pueden facilitar la gestión del programa es la elaboración y publicación de un cronograma del proceso e informar posteriormente de su efectiva realización en el Informe de seguimiento [R7].

El modelo es detallado y concreto en lo referente a la **cobertura y ámbito de aplicación**, pues hace constar que el procedimiento de evaluación es de aplicación a todo el profesorado que imparte docencia en cualquiera de las enseñanzas oficiales de los centros propios de la Universidad de Vigo. Se advierte, no obstante, que en la convocatoria sujeta a evaluación el

porcentaje de profesorado participante en el mismo es realmente bajo y, además, se ha centrado solo en dos categorías docentes. Siendo esto así, resulta difícil que pueda alcanzarse el objetivo principal del programa, que no es otro que la mejora generalizada de la calidad de la docencia [C4]. Para ir analizando cómo avanza el grado de cobertura, se recomienda incluir en el Informe de seguimiento el número total de profesorado evaluado a lo largo de las diferentes convocatorias y la proporción que representa sobre el total del profesorado evaluable [R13b]. Además, es importante que el modelo recoja las situaciones previstas en el programa Docencia para excluir a un profesor o profesora del proceso de evaluación [C10.3].

La Universidad de Vigo ha aprobado un nuevo manual (2020) en el que se han introducido **consecuencias** que van más allá de las previstas en el manual (2018) aplicado en la presente convocatoria y que, en cualquier caso, suponen un paso importante de cara a la consecución de los objetivos previstos en el mismo. No obstante, se echa en falta la vinculación de tales consecuencias con el marco de desarrollo profesional y una descripción más pormenorizada de la implantación efectiva de las mismas en el Informe de seguimiento [C3]. No está claro el papel de las personas responsables académicas en la mejora de la docencia a través del diseño y seguimiento de acciones de mejora derivadas de los resultados de la evaluación del profesorado vinculado a sus respectivos centros y departamentos [R14.2]. Por otra parte, se debe completar el informe individualizado que se hace llegar a cada uno de los profesores o profesoras evaluadas, incluyendo las referencias al marco profesional y al modelo de excelencia docente de la Universidad de Vigo, de acuerdo con lo previsto en el programa Docencia (ANECA, 2021) [C14.3a].

Al mismo tiempo, junto con los Informes de seguimiento y de cara a la futura certificación se deben proporcionar ejemplos de informes para las personas responsables académicas, de informes individualizados y de certificaciones, respetando la debida confidencialidad de los mismos [C14.3b]. Se trata, pues, de aportar información suficiente para acreditar que la toma de decisiones derivadas de la evaluación de la actividad docente es efectiva de cara a la mejora de la docencia, por lo que se debe ampliar la información sobre las consecuencias que se han derivado efectivamente del proceso de evaluación. [C15]. Un primer paso ha de ser necesariamente la elaboración del *Plan integrado de acciones de mejora de la actividad docente del profesorado al que se alude en el manual*, teniendo en cuenta lo previsto en el programa Docencia (ANECA, 2021) [C16].

Finalmente, el programa Docencia (ANECA, 2021) establece la importancia “de recoger información sobre el grado de **satisfacción** de todos los agentes implicados (al menos del profesorado, personas responsables académicas, comisiones de evaluación y estudiantado)”. En este caso, sin embargo, no hay datos respecto a la satisfacción de los estudiantes en relación con la difusión del programa. Tampoco hay datos de satisfacción con el programa por parte de las personas responsables académicas ni del profesorado que no ha participado en el proceso [C17.1].

A la vista de todo lo cual, se impone la necesidad de que la Universidad de Vigo, a través de las instancias competentes, profundice en el **análisis y valoración del modelo** [C17.2].

## Mejoras a incorporar necesariamente

En el caso de que se detecten deficiencias en el desarrollo efectivo de la evaluación de la actividad docente, que indiquen que la misma no cumple con alguno de los requerimientos establecidos en el Programa DOCENTIA, se enumerarán y justificarán aquellos cambios, modificaciones o mejoras que se consideren necesarios que la universidad debe realizar para que su modelo pueda pasar a la fase de Certificación. Estas mejoras podrán afectar tanto al modelo de evaluación como a los procedimientos ligados a su implantación.

Las condiciones y recomendaciones emanadas del presente *Informe de evaluación* se anuncian entre corchetes como [C] y [R], respectivamente, con un número que se corresponde con la numeración de las condiciones previstas para la certificación en la tabla 5 del programa Docentia (ANECA, 2021, pp. 40-42). Se pretende con ello facilitar el trabajo de los órganos responsables de la implantación del programa Docentia en la Universidad de Vigo y asimismo proporcionarle al centro una “hoja de ruta” lo más precisa y clara posible para alcanzar la certificación de su sistema. Precisamente en aras de esa precisión y claridad, a las sucesivas mejoras y recomendaciones aquí expuestas les sigue una justificación motivada y, en algún caso, incluso, observaciones aclaratorias.

### **Marco de desarrollo profesional docente y modelo de excelencia docente**

**[C1-2] Debe formularse de modo explícito un modelo de excelencia docente, dentro de un marco de desarrollo profesional docente, estableciendo criterios claros de lo que significa una “buena docencia” universitaria en la visión estratégica de la Universidad de Vigo.**

**Justificación.** Este es un requisito establecido en la actualización del programa Docentia (ANECA, 2021, capítulo 5.1 y anexo I). Es también la condición necesaria para establecer criterios de evaluación que vayan más allá de la cantidad de dedicación docente y en donde se valore hasta qué punto el profesorado desarrolla una docencia de calidad en el aula. Por último, es también la condición necesaria para que el programa de evaluación impulse realmente la mejora de la docencia en una dirección bien definida, a partir de la visión estratégica de la Universidad de Vigo.

**Observaciones.** Ni el Manual aprobado en 2018, ni el aprobado en 2020 presentan un *modelo de excelencia docente*, dentro de un *marco de desarrollo profesional docente*, tal y como reclama en su punto 5.1. el programa Docentia (ANECA, 2021, p. 20). El modelo de excelencia define las cualidades, prácticas y formas de entender la docencia que caracterizan a un profesor excelente en la Universidad de Vigo. Este es el modelo de referencia al que aspira la Universidad en materia docente y constituye, por lo tanto, un objetivo estratégico institucional. Este modelo constituye el nivel más alto de un *marco de desarrollo* en el que se establecen diversos niveles de realización del modelo. De los diversos “escalones” de este *marco de desarrollo* derivarían los criterios que se aplican para evaluar al profesorado. El fin de estos instrumentos es que la evaluación del profesorado impulse su mejora en una dirección bien definida y se realice a partir de unos criterios claros de lo que significa “buena docencia”, dentro de la visión estratégica de esa Universidad en concreto.

Ni se presenta explícitamente ese *modelo de excelencia*, ni los manuales de 2018 y 2020 o la evaluación realizada y descrita en el *Informe de seguimiento* hacen explícitos criterios cualitativos de ninguna clase para enjuiciar la calidad de la docencia. En otras palabras, en gran medida no se está evaluando la calidad de la docencia (la calidad de la enseñanza, de los procesos de aprendizaje que se proponen, de los resultados de aprendizaje que se obtienen...), sino el grado de dedicación a tareas relacionadas con la docencia (carga docente, proyectos de innovación, cursos realizados, participación en comisiones, etc.). La valoración de la cantidad de dedicación docente

tiene poco que ver con la calidad de la experiencia de aprendizaje que se ofrece a los estudiantes. El programa Docentia aprobado por ANECA recientemente, con su énfasis en el modelo de excelencia docente, pide expresamente evaluar –por medios cualitativos o cuantitativos- criterios de “buena docencia” universitaria, esto es, “las características que tiene una docencia de calidad” (ANECA, 2021, p. 50), en la visión estratégica de esa Universidad.

El informe no describe qué criterios han utilizado en la práctica las comisiones para evaluar los autoinformes y materiales de los candidatos, en donde el profesorado describe y argumenta sus decisiones docentes. Por lo tanto, no puede decirse que la evaluación esté alineada con una visión de “buena docencia” o estrategia de mejora alguna. En síntesis, el protocolo de evaluación utilizado no incorpora, ni implícita ni explícitamente, una visión estratégica de hacia dónde la Universidad de Vigo quiere que su profesorado mejore en el ámbito docente, por lo que difícilmente puede servir para esta mejora.

### **Finalidades y consecuencias de la evaluación**

**[C3] Vincular las consecuencias del modelo con el marco de desarrollo profesional y explicitar la implantación efectiva de las mismas, especialmente en el caso de los quinquenios docentes.**

**Justificación.** Las consecuencias introducidas en el nuevo manual suponen un paso muy importante, pero es necesario explicitar mejor la aplicación de algunas de ellas, como, por ejemplo, los quinquenios docentes, la promoción profesional y los planes de mejora (diseño y seguimiento). A este respecto, las consecuencias deben vincularse formalmente con el marco de desarrollo profesional al que alude la última versión del programa Docentia, donde se señala que “Las universidades deben incluir, como una de las consecuencias, la aplicación del marco y fases del desarrollo profesional docente” (ANECA, 2021, p. 40); y, en términos más concretos: “Las universidades deben tomar en consideración las posibles consecuencias de la evaluación de la actividad docente del profesorado para su desarrollo profesional en términos de la formación del profesorado y la mejora de la actividad docente, considerando la participación individual del docente; la promoción del profesorado; los incentivos al profesorado (económicos y no económicos); y el reconocimiento de la actividad docente desarrollada por el profesorado y, en particular, de su excelencia docente” (ANECA, 2021, pp. 21-22). En el mismo sentido, en otro lugar del programa Docentia (ANECA, 2021, p. 40) se especifica: “Las consecuencias han de estar relacionadas con la mejora de la calidad docente (complementos retributivos, asignación de fondos para movilidad y asistencia a congresos docentes, asignación de presupuesto a departamentos, criterio para la contratación, asignación de docencia, etc.)”.

### **Ámbito de aplicación del modelo. Voluntariedad/obligatoriedad del modelo. Período de evaluación y difusión del proceso de evaluación**

**[C4] El ámbito de aplicación del modelo debe ser coherente con la finalidad y los objetivos de mejora de la calidad de la docencia previstos en el mismo.**

**Justificación.** En general, los cambios introducidos en el modelo son positivos en la medida en que simplifican el proceso y facilitan su sostenibilidad. Sin embargo, se ha suprimido la evaluación anual obligatoria de tal modo que la participación del profesorado en el proceso es voluntaria. En la última convocatoria (2018-19) el porcentaje de profesorado evaluado ha sido

realmente bajo y focalizado solo en dos categorías docentes (TU y contratados doctores). Cabe la posibilidad, pues, de que una buena parte del profesorado de la Universidad de Vigo no participe nunca en el proceso de evaluación, con lo que resultaría difícil cumplir el objetivo de una mejora generalizada de la calidad docente. Cierto es, por otra parte, que la implantación efectiva de las nuevas consecuencias puede constituir un incentivo suficiente para que aumente significativamente la participación. Este aspecto, pues, debe ser objeto de atención en el seguimiento de las próximas convocatorias.

**[C7] Completar los mecanismos de difusión del proceso de evaluación entre los agentes implicados.**

**Justificación.** La información disponible en el sitio web del programa es escasa, haría falta añadir al menos información sobre los protocolos de evaluación, los integrantes de las comisiones de evaluación, publicación nominal del profesorado excelente, así como el resto de informes y estadísticas que permitan cumplir con lo previsto en el programa Docentia (ANECA, 2021, 41 y 74). Además, el desglose por departamentos resulta complicado de entender para el público general, ya que se presenta con códigos y no por nombres.

#### **Dimensiones y criterios**

**[C8/9a] Se deben completar las tablas del modelo de evaluación (pp. 10 y 11) señalando allí en qué fuentes se basa la evaluación de cada subdimensión y qué criterios se aplica a cada una de ellas.**

**Justificación.** Siguiendo el Manual de 2018, se ha evaluado la actividad docente discriminando entre (1) “planificación de la docencia”, (2) “desarrollo de la enseñanza”, y (3) “resultados y mejora”. El Manual de 2020 modifica estas dimensiones estableciendo (1) “planificación de la docencia”, (2) “desarrollo de la enseñanza”, (3) “resultados”, (4) innovación y mejora y (5) “otros méritos”. Las grandes dimensiones del modelo de evaluación cumplen, por tanto, con los requisitos del programa Docentia de evaluar, al menos, las dimensiones de planificación, desarrollo y resultados de la docencia. En las tablas la página 20 (Manual de 2018) o de las páginas 10 y 11 (Manual de 2020) se indican las subdimensiones que van a ser objeto de evaluación para cada gran dimensión. Sin embargo, esas tablas no señalan ni las fuentes ni los criterios que se van a utilizar en cada una de las subdimensiones. Este es un aspecto esencial para poder valorar qué es lo que se evalúa realmente en el modelo de la Universidad de Vigo. Aunque en el anexo de puntuaciones del Manual 2020 (no en el 2018) se detallan esas fuentes, tampoco se señalan los criterios.

Los criterios de adecuación, satisfacción, eficiencia y orientación a la innovación docente son enunciados en la página 12 del Manual de forma casi literal a los requisitos del programa Docentia. Sin embargo, estos criterios generales no son operativizados en la evaluación en forma de criterios específicos para cada subdimensión evaluada (indicadores, referentes, etc.).

Es imprescindible que, para cada subdimensión, quede claro qué fuentes se van a utilizar y con qué criterios los evaluadores deben valorar esas fuentes. Por citar tan sólo un caso muy obvio: en el Manual de 2020 se indica como subdimensiones que se van a evaluar las tasas de éxito (3.1.1) y las tasas de rendimiento (3.1.2) Pero ¿cómo se conceden esos puntos?, ¿el que tiene una tasa más alta tiene más puntos? La tabla inicial no dice nada. El anexo nos detalla cómo se realiza

el cálculo (se obtienen más puntos si la tasa de éxito es superior a la media de la titulación o de la Universidad de Vigo, o si, al menos, la tasa es superior al 20%). Esto permite inferir el criterio, pero éste debería quedar claro desde la tabla inicial, haciendo explícito que se considera mejor docente a quien más aprueba (lo cual permite valorar la calidad del criterio y, por extensión, del modelo).

**[C9.2] Se debe revisar el peso otorgado en la evaluación al cumplimiento de las obligaciones docentes en detrimento de la valoración de la calidad del desempeño docente. Se deben introducir en el Manual subdimensiones y criterios verdaderamente cualitativos, esto es, referidos específicamente a cualidades de lo que se considera una buena enseñanza en la Universidad de Vigo.**

**Justificación.** El programa Docentia especifica explícitamente que “Los criterios han de estar centrados en la valoración de la calidad docente, no en el cumplimiento de las obligaciones docentes que han de considerarse como un requisito para poder valorar la calidad” (ANECA, 2021, p. 40). La inmensa mayoría de las subdimensiones especificadas para la evaluación se refieren a aspectos relacionados con el cumplimiento de las obligaciones docentes o con la cantidad de dedicación docente, pero no con la calidad de la docencia.

La valoración de aspectos tales como si se ha elaborado la guía docente y se está cumpliendo con ella o si se cumple con las clases, tutorías, evaluaciones o actas, no es sino una evaluación del cumplimiento de las obligaciones docentes elementales. Por otro lado, la valoración de la participación en cursos de formación, jornadas, estancias, proyectos de innovación o publicaciones o de si se tutorizan tesis, TFM o TFG, se participa en tribunales, órganos de gestión o actividades de coordinación o si se imparten cursos de apoyo no hace sino evaluar la cantidad de tiempo y esfuerzo que un profesor o profesora dedica a la docencia, pero no la calidad efectiva de la enseñanza que ofrecen a los estudiantes. Tan sólo para el “portafolio” y dossier de material docente se indican algunos criterios relacionados con la calidad de la docencia (pp. 27-28), aunque son muy simples, pues se valora casi únicamente la calidad de los recursos y herramientas de apoyo que se utilizan (presencia de materiales de autoría propia, adecuación de los materiales a la guía docente, diversidad de recursos y ejercicios, utilización de material audiovisual, presencia de lecturas complementarias, utilización de herramientas de teledocencia, accesibilidad de la calificaciones). Al margen de los recursos, tan sólo se especifican dos criterios muy básicos: la calidad de secuenciación de los contenidos y la presencia de actividades innovadoras (aunque sin especificar bien qué se evalúa aquí).

Especialmente significativa a este respecto es la ausencia de criterios relacionados con la calidad de la docencia en la valoración del autoinforme, precisamente el documento en donde el profesorado podría exponer y argumentar sus decisiones y resultados docentes. El manual indica a los evaluadores que deben valorar si se han analizado todos los aspectos indicados, si se han explicado posibles indicadores negativos de los informes institucionales y si la puntuación que se otorga a sí mismo/a cada profesor/a está basada en hechos. Ninguno de estos tres aspectos tiene relación con la calidad de la enseñanza de la profesora o el profesor que está siendo evaluado. Básicamente, se está midiendo si han completado bien todos los apartados del autoinforme.

Tan sólo las encuestas de los estudiantes podrían estar midiendo algunos aspectos básicos relacionados con la calidad de la docencia (percepción de relevancia de la formación recibida, organización de la enseñanza, atención al estudiante, criterios de evaluación...). En cualquier caso, el peso de estos factores en el modelo global es muy pequeño.

**[C9.3] Se debe ofrecer una tabla con información detallada sobre las puntuaciones obtenidas por cada profesor o profesora en los diferentes apartados del modelo, de modo que se pueda evaluar la capacidad de cada dimensión/subdimensión o fuente para discriminar entre el profesorado evaluado. Esta información debe estar convenientemente anonimizada.**

**Justificación.** Uno de los aspectos básicos de la calidad de un modelo de evaluación es su capacidad para valorar aspectos relevantes de la docencia en los que pueda haber diferencias significativas entre el profesorado. Las fuentes utilizadas para valorar esos aspectos y los criterios desde los que se realiza la evaluación deben, por otro lado, ser capaces de capturar estas diferencias. La tabla de resultados que se ofrece, con datos completamente agregados, impide ver no sólo la capacidad global del modelo para discriminar la calidad docente de los distintos profesores o profesoras evaluados, sino que imposibilita también el análisis del propio modelo. En una tabla completa de resultados, desagregada por personas y subdimensiones, es posible analizar qué dimensiones y subdimensiones están evidenciando diferencias entre el profesorado y corregir el modelo en aquellas otras en las que los resultados no muestran diferencias, bien porque la propia subdimensión no está bien planteada, o bien porque las fuentes o los criterios a través de los que se está evaluando son incapaces de reflejar las diferencias existentes entre el profesorado.

#### Fuentes de información

**[C10.1] Se debe aportar información sobre las valoraciones de los informes de los responsables académicos, demostrando su capacidad para discriminar entre el profesorado y que se están justificando adecuadamente estas valoraciones.**

**Justificación:** de cara a la certificación, el programa Docentia (ANECA, 2021, p. 40) establece que “Los informes realizados por las personas responsables académicas deben mostrar que son discriminantes e incluir algún tipo de justificación de las valoraciones”. El modelo de informe previsto en el manual (Manual 2018, anexo 7.10, p. 76) incluye un capítulo para la motivación del informe. No obstante, el *Informe de seguimiento* no permite advertir hasta qué punto estos informes son realmente discriminantes.

**[C10.2] Se debe proporcionar información adecuada sobre las encuestas para estudiantes, en la medida que ésta es una fuente potencialmente muy valiosa para la evaluación. Se debe hacer explícito y explicar convenientemente el formulario de encuesta a los estudiantes, detallando y justificando los aspectos o cualidades de buena docencia sobre los que se pretende recabar información. Se debe mejorar el peso de las encuestas de estudiantes en el total del conjunto de las fuentes, que en cualquier caso no puede ser inferior al 30%. Se deben establecer porcentajes mínimos de respuestas y de encuestas para validar como fuente de información las opiniones recogidas del estudiantado. Se debe aportar información sobre los porcentajes de respuesta.**

**Justificación:** el formulario de encuesta para los estudiantes se incorpora en el manual de 2018, pero no en el manual aprobado en 2020. Por otro lado, no basta con incorporar en el manual el formulario, sino que se debe explicar y justificar el modelo de evaluación que hay detrás del mismo. Esto significa dejar claro qué aspectos considerados “buena docencia” se están midiendo y con qué preguntas concretas, así como justificar por qué están valorando esos aspectos y no

otros. En este sentido, se debe recordar que la calidad del cuestionario para estudiantes –con seguridad la cuestión que reúne más investigación en educación superior en el mundo- es un aspecto clave de la evaluación del profesorado. Esta calidad comienza con la identificación de aquellos aspectos críticos de buena docencia universitaria sobre los que los estudiantes pueden aportar información valiosa y fiable, así como una validación de la formulación de las cuestiones concretas con las que se está midiendo cada uno de esos aspectos. Estas cuestiones no tienen por qué ir referidas necesariamente a la “satisfacción” de los estudiantes (las razones por las que un estudiante puede sentirse satisfecho o insatisfecho con un determinado aspecto de la docencia pueden ser muy diversas), sino que se puede recabar información mucho más precisa con cuestiones que solicitan percepciones más objetivas y analizables sobre la calidad de la experiencia de los estudiantes.

La importancia de esta fuente de información conlleva la necesidad de que tenga un peso adecuado en el conjunto del modelo de evaluación, que en ningún caso puede ser inferior al 30% “del valor total de las puntuaciones recogidas en el conjunto de los baremos” (ANECA, 2021, p. 50). En este sentido, en el *Manual 2018* se señala que “las valoraciones de los elementos/items correspondientes al alumnado serán extraídas de los resultados de las encuestas de evaluación de la docencia (anexo 7.8) y tendrán un peso del 20% en la evaluación anual y del 10% en la quinquenal”. En el caso de la evaluación quinquenal el peso de esta fuente de información es muy bajo y está por debajo de ese 30% previsto en el programa Docencia para la certificación del modelo. Además, se deben diseñar mecanismos alternativos para garantizar la evaluación de “docentes con pocas encuestas de satisfacción”. En el Manual de 2020 el peso total de las encuestas de evaluación es de 30 puntos sobre 120 totales, por lo que todavía no alcanza ese 30% mínimo.

Por otro lado, la validez de las encuestas está sujeta al nivel de participación de los estudiantes en ellas, por lo que para ser consideradas como una fuente de información válida deben establecerse unos umbrales. La información sobre los umbrales establecidos y sobre la participación efectiva de los estudiantes en las encuestas debe hacerse constar en el informe (ANECA, 2021, p. 50).

**[C10.3] Se deben incorporar al manual las tres situaciones previstas en el Programa Docencia para excluir a un profesor o profesora del proceso de evaluación.**

**Justificación.** El modelo aplicado se acerca a los requisitos establecidos por el *Programa 2021* para la admisión del profesorado en el proceso de evaluación. Sin embargo, de cara a la futura certificación del modelo, se debe aplicar en su totalidad lo previsto en el epígrafe 5.2.3 *Exclusiones de la evaluación* (ANECA, 2021, p. 30).

**Comités de evaluación de las universidades y procedimiento de evaluación**

**[C11-12b] Especificar los requisitos que deben tener los miembros de las CADs incluyendo en los mismos, por ejemplo, los resultados obtenidos en procesos de evaluación de la actividad docente.**

**Justificación.** Se han modificado los criterios para la selección de los miembros de las comisiones. En la nueva versión del modelo se dice solo que “A Comisión de Calidad determinará

os criterios da convocatoria para a selección dos membros propios da comisión”. A este respecto, los méritos obtenidos en procesos de evaluación docente y el historial de formación o participación en actividades específicas de mejora de la docencia debería ser un criterio destacado de selección de estas comisiones.

**[C11-12c] La formación de los miembros de las CADs debería ser obligatoria, al menos, cuando no se tenga experiencia previa.**

**Justificación.** Se ha suprimido la obligatoriedad de participar en el proceso de formación, aunque dicha participación se mantiene en el nuevo manual como función propia de los miembros de las CADs. En cualquier caso, el programa Docentia (p. 41) especifica claramente que “Debe asegurarse que los comités de evaluación tienen la adecuada formación para ejercer sus funciones”. La formación de los miembros de las CADs debería ser obligatoria, al menos, cuando no se tenga experiencia previa en este proceso concreto de evaluación.

**[C11-12d] Introducir en el modelo mecanismos que garanticen la coordinación entre evaluadores y entre las diferentes CADs.**

**Justificación.** El manual no prevé, al menos explícitamente, mecanismos de coordinación entre las CADs, que son necesarios especialmente para unificar criterios en la valoración de los aspectos cualitativos del autoinforme. Además, no consta que haya habido ningún proceso para coordinar los criterios de evaluación que emplean unos y otros evaluadores, ni dentro de las comisiones ni entre comisiones.

**[C11-12e] Elaborar y publicar en la web institucional un protocolo de funcionamiento y un reglamento interno de las comisiones que participen en la evaluación. Asimismo, describir las reuniones de coordinación habidas, si es el caso, entre las distintas comisiones de evaluación.**

**Justificación.** En el *Informe de seguimiento* no se aporta información sobre la existencia de un protocolo de funcionamiento ni de un reglamento interno de las comisiones que participan en la evaluación (CEAD) y controlan el proceso (CAC). El mencionado reglamento debe contener garantías respecto a la resolución de posibles conflictos de intereses. Esta es una de las condiciones que se exigen para la certificación del modelo (ANECA, 2021, pp. 30, 31 y 41).

**[C11-12f] Aportar información sobre la composición efectiva de la Comisión Académica de Calidad (CAC) y una descripción o valoración general del desempeño de sus funciones en relación con el sistema de evaluación del profesorado.**

**Justificación.** En el *Informe de seguimiento*, excepto en lo señalado en la p. 22, no se aporta información sobre la composición nominal de la CAC ni se hace una valoración general sobre el desempeño de sus funciones (reuniones, acuerdos, publicidad, etc) por lo que no cabe pronunciarse sobre su funcionamiento.

### **Resultados de la evaluación docente. Las categorías de evaluación.**

**[C13a] Se debe hacer un análisis en profundidad de la capacidad de discriminación del modelo de evaluación en sus diferentes dimensiones y subdimensiones, identificando si las fuentes o los criterios con los que se analizan esas fuentes son adecuados para observar diferencias relevantes en los planteamientos y prácticas docentes.**

**Justificación.** Se han evaluado 42 profesores o profesoras, de los cuales 17 han obtenido muy favorable, otros 17 favorable, 7 suficiente y 1 desfavorable. Con más del 40% de profesorado evaluado como muy favorable, la capacidad de discriminación del modelo debería ser analizada en profundidad. En cualquier caso, los datos globales no son suficientes para poder realizar ese análisis. Se deberían analizar –y aportar a este informe- los datos desagregados por subdimensiones y fuentes, de modo que se pudiera tener un cuadro preciso de qué subdimensiones y fuentes marcan diferencias significativas entre el profesorado y cuáles no y tomar las medidas oportunas de mejora del modelo.

### **Difusión de los resultados de la evaluación docente**

**[C14.1] Mejorar la transparencia del proceso de evaluación completando la información proporcionada en la web institucional.**

**Justificación.** La información disponible en el sitio web del programa es escasa, haría falta añadir al menos información sobre los protocolos de evaluación, los integrantes de las comisiones de evaluación, publicación nominal del profesorado excelente, así como el resto de informes y estadísticas que permitan cumplir con lo previsto en el programa Docentia (ANECA, 2021, pp. 41 y 74). Además, el desglose por departamentos resulta complicado de entender para el público general, ya que se presenta con códigos y no por nombres.

**[C14.2] El Informe institucional de resultados de la evaluación que publica la universidad debe ajustarse a lo previsto en el Anexo VI del programa Docentia.**

**Justificación.** El Informe institucional publicado por la Universidad de Vigo no se ajusta plenamente a las previsiones establecidas en la última versión del programa Docentia (ANECA, 2021, Anexo VI, p. 67). Faltaría añadir: datos concretos de la ejecución de las consecuencias de la evaluación y una valoración de los mismos, datos concretos de la ejecución de sus *Planes de Seguimiento y Mejora de la Actividad Docente* y una valoración de estos, una valoración de si los modelos de evaluación están permitiendo lograr los objetivos previstos, las acciones de mejora que se van a implementar destinadas a promover el desarrollo de la carrera docente del profesorado, y ,además, datos y análisis de las buenas prácticas docentes llevadas a cabo en la institución.

**[C14.3a] Incluir en el Informe individualizado del profesorado las referencias al marco profesional y al modelo de excelencia docente. Caso de no hacerse ya, junto con las acciones de mejora establecidas en el Informe individualizado debe incorporarse la referencia al seguimiento de las mismas.**

**Justificación.** De cara a la certificación del modelo, se debe completar el Informe individualizado que se hace llegar de forma individualizada al profesorado evaluado incluyendo en

el mismo las referencias al marco profesional y al modelo de excelencia docente, de acuerdo con lo previsto en el programa Docentia (ANECA, 2021, p. 32). Asimismo, en el caso de que no se haya hecho ya, se deben incluir las referencias a las acciones de mejora y al seguimiento de las mismas.

**[C14.3b] Junto con el próximo Informe de seguimiento, se deben proporcionar ejemplos de informes para las personas responsables académicas (de títulos, centros y departamentos), de informes individualizados con resultados de evaluación (según Anexo 7.5) y de certificaciones individuales, salvaguardando, como es debido, los datos sujetos a confidencialidad.**

**Justificación.** No se proporcionan ejemplos de los comentarios o “recomendaciones para la mejora” que supuestamente las comisiones envían al profesorado evaluado, por lo que no es posible constatar que realmente este requisito mínimo en cualquier evaluación orientada a la mejora se esté efectivamente cumpliendo. Esta sería una evidencia muy valiosa del funcionamiento y los criterios reales que los evaluadores aplican. No se trata de incluir estas evidencias en el informe de seguimiento, sino de facilitar el acceso a la Comisión de Evaluación a las mismas de cara a comprobar el efectivo cumplimiento de los requisitos exigidos en el Programa Docentia respetando, en todo caso, la confidencialidad de los datos personales.

#### **Procedimiento para la toma de decisiones derivadas de la evaluación docente.**

**[C15] Aportar información que permita acreditar que la toma de decisiones derivada de la evaluación de la actividad docente y el seguimiento de las acciones de mejora previstas son efectivas de cara a la mejora de la docencia.**

**Justificación.** El Informe de seguimiento describe las decisiones tomadas a partir del resultado del proceso de decisión, pero tales decisiones no alcanzan los objetivos previstos en este punto por el modelo aplicado y, en menor medida, lo establecido en la última versión del programa Docentia. No se aporta información sobre las consecuencias que se han derivado efectivamente del proceso de evaluación.

#### **Procedimiento para el seguimiento de las acciones derivadas de la evaluación docente**

**[C16] Elaborar el Plan integrado de acciones de mejora de la actividad docente del profesorado al que se alude en el Manual. Dicho Plan debe llevarse a cabo teniendo en cuenta lo establecido en el Programa Docentia (Programa 2021, p. 70).**

**Justificación.** No consta que se haya elaborado el *Plan integrado de acciones de mejora de la actividad docente del profesorado* al que se alude en el manual aplicado en la convocatoria (*Manual 2018*, p. 70). De cara a la certificación del modelo, dicho Plan debe tener en cuenta las previsiones contenidas en el programa Docentia (ANECA, 2021, p. 76). El *Informe de seguimiento* no señala nada de un “Plan de seguimiento y mejora de la actividad docente” derivado de los resultados de la evaluación. Tampoco se ofrece información sobre las consecuencias precisas derivadas de este proceso de evaluación, ni de que sus resultados hayan producido algún tipo de decisiones concretas.

### Revisión y mejora continua

#### **[C17.1] Aportar información sobre el grado de satisfacción de los estudiantes, del profesorado que no ha participado en la convocatoria y de las personas responsables académicas en relación con el programa.**

**Justificación.** Tal como se establece en el programa Docentia (ANECA, 2021, p. 42), una de las condiciones para la certificación es la de “de recoger información sobre el grado de satisfacción de todos los agentes implicados (al menos del profesorado, personas responsables académicas, comisiones de evaluación y estudiantado). En este caso, sin embargo, no hay datos respecto a la satisfacción de los estudiantes en relación con la difusión del programa, en los términos establecidos en el propio manual. Tampoco hay datos de satisfacción con el programa por parte de las personas responsables académicas. Todo ello, a pesar de lo establecido en el *Manual 2018* (p. 34): “Adicionalmente se realizará una encuesta de satisfacción al profesorado participante en la evaluación quinquenal, a las direcciones de centro y departamento, a los representantes del alumnado en los centros y a los miembros de las CAD”. No se ofrecen ningún tipo de datos sobre la opinión del profesorado que no ha participado en el proceso. Estos datos son fundamentales dado el bajo índice de participación (se había fijado un máximo de 250 participantes anuales y sólo han sido evaluados 42). Conocer la opinión del profesorado en general sobre el programa es realmente importante para su mejora. Por otra parte, además de la correspondiente valoración en una escala Likert, se piden (y ofrecen en el informe) comentarios abiertos que son de gran utilidad. Con un número tan reducido de profesorado evaluado, estos comentarios abiertos podrían complementarse con grupos de discusión o cualquier otra técnica cualitativa que permitiera obtener datos para un diagnóstico más profundo.

#### **[C17.2] Profundizar en el análisis y valoración del modelo.**

**Justificación.** El análisis y valoración del modelo que se ofrece en el Informe de seguimiento resulta insuficiente. Se señala, por ejemplo, que “El programa Docentia ha supuesto un cambio cualitativo que mejora sustancialmente los anteriores modelos de evaluación implantados en la Universidad de Vigo”, pero no se detalla en qué aspectos o en qué sentido se ha producido esa mejora. En general el análisis de fortalezas y debilidades del modelo es superficial y no realiza un diagnóstico que pueda ser utilizado para hacer evolucionar positivamente el modelo (de hecho, no se percibe en qué dirección pueden realizarse esas mejoras, más allá de la simplificación de indicadores y el pleno desarrollo de las consecuencias). La capacidad del programa para reconocer a los buenos (y malos) profesores y profesoras o su capacidad para impulsar la mejora de la docencia, aspectos claves de cualquier programa Docentia, ni siquiera son abordados en el análisis y las conclusiones.

### Recomendaciones

Se enumerarán y justificarán las recomendaciones o sugerencias que a juicio de la Comisión podrían contribuir o ayudar a mejorar la evaluación de la actividad docente del profesorado de la universidad, teniendo en consideración las propuestas de mejora que haya podido haber definido la propia universidad. Deben estar orientadas tanto a minimizar las posibles debilidades que se detecten, como a reforzar las fortalezas que aseguran la adecuada implantación del modelo. Para ello, se atenderá a cada una de las dimensiones y

subdimensiones del modelo, y a cada uno de los elementos que definen el marco de la evaluación docente en el Programa DOCENTIA.

#### **Ámbito de aplicación del modelo. Voluntariedad/obligatoriedad del modelo. Período de evaluación y difusión del proceso de evaluación**

**[R7] Incluir un cronograma del proceso en su conjunto tanto en el *Manual* como en los Informes de seguimiento. Elaborar y difundir un cronograma orientativo con los hitos y plazos fundamentales del proceso. El *Manual* puede recoger las previsiones de calendario y el Informe dar cuenta del cumplimiento del mismo señalando en el tiempo los hitos fundamentales del proceso.**

**Justificación.** Se puede facilitar la difusión del modelo incluyendo un cronograma con las fechas y plazos principales. De hecho, el Informe de seguimiento no expone los plazos habidos para la actuación en cada una de las fases del proceso; tampoco explica el tiempo total empleado en el proceso desde su convocatoria hasta los resultados definitivos.

#### **Fuentes de información**

**[R10.4] Se recomienda introducir datos de relativos a la actividad docente del profesorado evaluado que permitan contextualizar los indicadores y resultados de su labor docente.**

**Justificación.** En las fuentes de información no está previsto el cruce sistemático de indicadores y resultados con los datos del contexto específico en el profesorado desarrolla su actividad docente. El tamaño de los grupos de estudiantes, el nivel y naturaleza de los cursos o el historial académico de los estudiantes (nota de acceso, opción de la titulación...), entre otros muchos, son factores clave que condicionan tanto el desarrollo de la docencia, como la valoración que los estudiantes hacen de ella y los indicadores de resultados. Este aspecto es denunciado por uno de los evaluados cuando señala que se está confundiendo entre los indicadores de resultados académicos y “calidad de la docencia impartida”. Los indicadores en ningún caso son una evaluación en sí misma: es precisamente a partir de la contextualización del indicador cuando puede formularse un juicio.

#### **Comités de evaluación de las universidades y procedimiento de evaluación**

**[R11-12a] Identificar la instancia responsable de atender las reclamaciones relativas a la participación en la convocatoria del proceso de evaluación.**

**Justificación.** El manual no contempla las posibles reclamaciones en el epígrafe correspondiente a Convocatoria y solicitudes (5.1). Consecuentemente, no se ha indicado qué instancia resuelve las posibles reclamaciones que pueda haber por parte de profesores cuya solicitud de participar en la convocatoria no sea aceptada.

#### **Resultados de la evaluación docente. Las categorías de evaluación.**

**[R13b] Se recomienda incluir en el Informe de seguimiento el número total de profesorado evaluado a lo largo de las diferentes convocatorias y la proporción que representa sobre el total del profesorado evaluable. Se recuerda en este sentido que la**



**certificación del programa requiere haber evaluado al menos al 30% de ese profesorado evaluable, por lo que se recomienda tomar medidas para mejorar el número de profesores y profesoras participantes.**

**Justificación.** El informe presentado señala únicamente que se ha evaluado a 42 profesores y profesoras en esta convocatoria, lo que supone un porcentaje muy pequeño (3,4%) del total de profesorado evaluable de la Universidad de Vigo. Se señala que de los 46 presentados, 4 no han sido evaluados, pero no se explican las razones de esta exclusión. El programa debe hacer un esfuerzo importante para mejorar el número de participantes en posteriores convocatorias para poder alcanzar ese 30% de profesorado evaluado que requiere la certificación.

#### **Difusión de los resultados de la evaluación docente**

**[R14.2] Dilucidar el papel que desempeñan las personas responsables académicas en la mejora de la docencia a partir de los resultados obtenidos por el profesorado vinculado a sus centros y departamentos en el proceso de evaluación.**

**Justificación.** El modelo aplicado por la Universidad de Vigo otorga a las personas responsables académicas un papel importante en la mejora de la docencia a través del diseño y seguimiento de acciones de mejoras derivadas de los resultados de la evaluación del profesorado vinculado a centros y departamentos, sin embargo, en el *Informe de seguimiento* no queda claro el papel desempeñado a este respecto en la convocatoria actual.

### **Conclusión**

Se indicará si la Comisión considera que la universidad debe seguir implantando su modelo de evaluación una convocatoria o año más o, si, a partir del segundo año de implantación, estima que la evaluación de la actividad docente desarrollada en la universidad cumple con los requerimientos establecidos en el Programa DOCENTIA, y recomienda que la universidad solicite su certificación. Además, la Comisión indicará cuál es el ámbito de certificación que considera que la universidad puede presentar a certificación, en su caso.

La comisión de evaluación considera que la Universidad de Vigo ha dado pasos importantes en la aplicación de su modelo de evaluación de la actividad docente. Sin embargo, dicho modelo aún no cumple todos los requerimientos establecidos en la última versión del programa Docentia, por lo que estima que **debe continuar con la fase de implantación** teniendo en cuenta en lo sucesivo las mejoras y recomendaciones formuladas en el presente informe.

En el documento denominado *Respuesta al Informe de evaluación externa de la implantación del diseño de la evaluación de la actividad docente*, la Universidad de Vigo manifiesta su intención de estudiar la puesta en marcha de una serie de mejoras que respondan a las condiciones y recomendaciones expuestas en este documento. Dichas acciones se analizarán en el próximo Informe de evaluación externa.