

Programa DOCENTIA

INFORME DE VERIFICACIÓN DEL MODELO EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO

**Centro Universitario de la Defensa.
Escuela Naval Militar**

X INFORME INICIAL (PROVISIONAL)

Comisión de Verificación:

Presidente: Merino Jerez, Luis (Universidad de Extremadura)

Vocal (académico): Santamaría Lancho, Miguel (UNED)

Vocal (estudiante): Fernández Marcos, Tatiana (Universidad Autónoma de Madrid)

Secretaria: Juárez Casalengua, Elvira (ANECA)

Fecha: 20 de junio de 2017



Fdo.: D. Luis Merino Jerez
Presidente de la Comisión de Evaluación

Introducción

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

La Comisión de Verificación (CV) emite este Informe sobre el *Procedimiento para la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado del Centro Universitario de la Defensa*, teniendo en cuenta que, tal como se señala en la documentación aportada por la propia Escuela Naval Militar, este Procedimiento (30 de enero de 2017) ha tomado como modelo el programa implantado en su día en la Universidad de Vigo (2008). No obstante, como es lógico, en el proceso de evaluación de este manual la CV aplica las últimas directrices de ANECA, especialmente las previsiones sobre el funcionamiento de las Comisiones de Verificación establecidas en el documento denominado *Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario (Integración y actualización de la documentación del programa 2015. v1)*.

Valoración global del modelo de evaluación

Se valorará cómo la universidad entiende la evaluación de la actividad docente de su profesorado, la adecuación de su modelo de evaluación (concreción, consistencia, utilidad, etc.).

Se destacarán las fortalezas del modelo de evaluación.

La Comisión de verificación (CV) valora positivamente el Manual y considera que constituye un buen punto de partida para desarrollar la política de calidad a la que aspira el Centro, no obstante, cabe señalar algunos aspectos susceptibles de mejora, que se señalan en este Informe, ya sea como condiciones (C) o recomendaciones (R).

La CV destaca las siguientes fortalezas del modelo:

Evaluación obligatoria anual.

Supeditar la obtención de complementos retributivos a la superación del proceso de evaluación mediante el programa DOCENTIA.

La inclusión de un vocal externo ("Un profesor no perteneciente a la red de Centros Universitarios de la Defensa, nombrado/a por el Director a

propuesta de ACSUG”) en la Comisión de evaluación de la actividad docente (CAD).

El contenido del Informe Institucional de la Comisión de Garantía Interna de Calidad.

La vinculación explícita del programa DOCENTIA con otros programas de Calidad como AUDIT, en lo relativo a la acreditación de titulaciones.

El procedimiento establecido para la aplicación de mejoras tras la detección de problemas en la calidad de la docencia (Anexo 7.6). En este anexo se establece claramente el contenido de la acción de mejora, sus objetivos y los responsables del seguimiento.

La integración de las valoraciones positivas recibidas por los docentes fuera del Centro.

Cumplimiento de los requerimientos del Programa DOCENTIA

Se valorará 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:

- garantizar la fiabilidad de las evaluaciones realizadas,
- la transparencia y sostenibilidad del proceso,
- que las consecuencias que se derivan de su aplicación incidan en la mejora de la calidad de la docencia de la universidad, y
- la satisfacción de los diferentes agentes implicados.

Fiabilidad de las evaluaciones. El modelo describe adecuadamente la composición y funcionamiento de las diferentes instancias responsables de la evaluación de la docencia, incluyendo los requisitos y los criterios de selección de la CAD, aunque se echa de menos una descripción detallada de las estructuras académicas del centro. Resulta positiva la participación en la CAD de un representante del estudiantado y de un vocal externo al CUD, pero, en cambio, no se ha previsto la formación de los evaluadores. Por otra parte, el modelo contempla dos procesos de evaluación, uno anual y obligatorio, y otro quinquenal y voluntario, cuya imbricación práctica debe

explicarse con claridad, pues en el primer caso la responsabilidad recae en la dirección del centro y en el segundo en la CAD. El protocolo de evaluación tampoco es exactamente igual, pues en el segundo caso se amplían las fuentes de información y se modifican los porcentajes de las mismas. En cualquier caso cabe señalar que el sistema de valoraciones presenta algunos desequilibrios notables que merecen su consideración por parte del CUD y que básicamente son los que se comentan en algunas de las condiciones y recomendaciones de este informe.

Transparencia y sostenibilidad. Aunque no se ha previsto un plan específico de comunicación, el manual establece previsiones respecto a la difusión del programa y la publicidad de sus resultados, salvaguardando la confidencialidad de los datos personales. El hecho de que puedan solaparse la evaluación anual y la quinquenal implica la necesidad de disponer de las herramientas adecuadas para gestionar eficazmente ambos procesos. El CUD es consciente de ello y anuncia el desarrollo de una aplicación informática y la posible ampliación de la CAD atendiendo al número de participantes en el proceso. La transparencia se prevé únicamente hacia el interior del Centro, ya que los resultados de los informes sólo son accesibles previa identificación. De acuerdo con la documentación del programa, es necesario elaborar un informe con un nivel de agregación mayor y que sea de dominio público.

Consecuencias. Uno de los puntos fuertes del modelo es supeditar la obtención de un complemento retributivo (quinquenio) a la obtención de un resultado positivo en la evaluación voluntaria quinquenal. La posibilidad de estos reconocimientos económicos se condiciona a la disponibilidad económica y no al desempeño de los docentes. Es un planteamiento realista, si bien limita su poder de incentivar al profesorado, pues en condiciones extremas de estrechez presupuestaria el poder de este incentivo desaparecería. También es positivo que la evaluación anual sea obligatoria. Sin embargo, el manual no concreta las consecuencias no retributivas que puedan derivarse de los resultados de la evaluación, atendiendo a los diferentes resultados que puedan obtenerse de la misma. Tal como está planteado, el resultado "Muy favorable" tiene las mismas consecuencias que el "Favorable".

Satisfacción de los agentes implicados. Está previsto recabar la satisfacción de los agentes implicados y utilizar los resultados como información útil para la mejora del programa. Sin embargo, entre los grupos

de interés que pueden opinar al respecto no se ha incluido a los estudiantes.

Recomendaciones

Recomendaciones o sugerencias para mejorar el modelo de evaluación, u orientar su implantación, atendiendo a las dimensiones y subdimensiones del modelo, y los elementos que definen el marco de la evaluación docente en el Programa DOCENTIA.

R1. Relacionar el programa de evaluación DOCENTIA con la política institucional del CUD.

Justificación: Con el propósito de alinear el programa de evaluación DOCENTIA con la política institucional del Centro, en la exposición del "Objeto de Programa" (o en cualquier otro apartado preliminar) el Manual debería aludir a las normativas internas del CUD (Estatutos, convenios con la ACSUG, Universidad de Vigo, etc.) en las que se recoge, si es el caso, su compromiso con la calidad de la docencia mediante un programa sistemático de la evaluación de la actividad docente. No estaría de más tampoco incluir en la exposición de motivos una referencia al Convenio firmado con ACSUG para el desarrollo del Programa DOCENTIA en el CUD.

R2. Incorporar en algún apartado del modelo una descripción de la estructura académica y de gobierno del centro.

Justificación: Sería conveniente incluir en el modelo más información sobre la estructura de gestión del Centro. Habitualmente, en los Centros Universitarios se diferencia entre la estructura de gestión y gobierno (Rector, Vicerrectores, Decanos) y la estructura de gestión académica (Jefes de Estudio, Coordinadores de Titulación, Directores de Departamento). Habitualmente este segundo tipo de responsables académicos están en mejores condiciones para hacer valoraciones cualitativas acerca de la calidad de la docencia.

R3. Establecer requisitos y criterios adecuados para la selección de los

miembros de la CAD.

Justificación: En cuanto a la composición de la CAD, se exige que uno de los vocales tenga la acreditación de Contratado Doctor, por lo que, tal como está redactado el texto, se excluye a quienes tengan ahora o puedan obtener en el futuro una acreditación de superior nivel (por ejemplo de Titular o Catedrático de Universidad). Se recomienda, pues, cambiar la redacción estableciendo como requisito mínimo, y no excluyente, la acreditación de Contratado Doctor. En cuanto a los criterios de selección de los miembros de la CAD, cabe decir que son, en general, adecuados, pero parece razonable recomendar que se separen los requisitos previos y los criterios de selección. En el primer caso se incluyen las situaciones administrativas como "incompatibilidad por cargo", coincidencia con otras comisiones, etc.; en el segundo, los criterios de selección, en los que se deben primar los méritos docentes acreditados, como la experiencia en gestionar procesos de evaluación, y, sobre todo, haber obtenido resultados "Muy favorables" en evaluaciones previas.

R4. Elaborar sendos flujogramas que reflejen los diferentes estadios de los dos procesos de evaluación.

Justificación: Teniendo en cuenta que son dos los procesos de evaluación que se desarrollan al amparo del manual y que no son pocos los pasos que se dan y las instancias que intervienen en los mismos, puede resultar muy ilustrativo contar con flujogramas que detallen gráficamente la evolución y los plazos aproximados.

R5. Facilitar un modelo de encuesta de satisfacción de los estudiantes que sea legible o el listado de ítems a evaluar.

Justificación: La encuesta de estudiantes presentada en la p. 65 no se lee con claridad.

R6. Elaborar una rúbrica de evaluación que proporcione criterios claros tanto al docente como a la CAD a la hora de hacer las valoraciones cualitativas en los diversos apartados del auto-informe y del informe de la CAD.

Justificación: Tanto en el Auto-informe (Anexo 7.2) como en el Protocolo de evaluación quinquenal de la CAD (Anexo 7.4) se solicitan

valoraciones cualitativas sobre las diferentes dimensiones de la evaluación, pero no se proporcionan criterios para llevar a cabo estas valoraciones. Esto puede dar lugar a valoraciones muy dispares entre el profesorado, difíciles de subsanar. En cuanto a la CAD, sería posible establecer los criterios de valoración mediante acciones de formación previas y de coordinación a lo largo del proceso. No obstante, en aras de una mayor transparencia, sería aconsejable disponer de una rúbrica.

R7. Corregir la redundancia presente en el Autoinforme del profesorado (p 30).

Justificación: En el autoinforme del profesorado (Anexo 7.2.1, p. 30) se advierte un párrafo parcialmente repetido y, por tanto redundante: "El autoinforme deberá referirse al conjunto de la docencia impartida en [el] periodo de evaluación o cursos académicos mencionados a continuación y podrá adjuntar aquella documentación que se considere de utilidad. // El autoinforme deberá referirse al conjunto de la docencia impartida en los últimos cursos académicos y podrá adjuntar aquella documentación que se considere de utilidad". Esta circunstancia provoca una confusión, que debe resolverse haciendo constar que se refiere al "periodo de evaluación o cursos académicos mencionados a continuación".

LA COMISIÓN DE VERIFICACIÓN INFORMA

POSITIVAMENTE CON CONDICIONES¹

**LA VERIFICACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD
DOCENTE DEL PROFESORADO DEL
CENTRO UNIVERSITARIO DE LA DEFENSA.
ESCUELA NAVAL MILITAR**

¹En el caso de que el informe provisional sea "Positivo con condiciones" la universidad dispondrá de un plazo de un mes para atender a las condiciones indicadas en el Informe. Si cumplido el plazo no se hubiesen solventado estas condiciones el informe definitivo será "Negativo".

Condiciones

En el caso de que la valoración sea “positiva con condiciones” o “negativa”, se enumerarán y justificarán aquellas condiciones que se consideren necesarias para que el modelo pueda alcanzar una valoración “positiva”.

C1. Ampliar los objetivos del programa aludiendo explícitamente a su repercusión en la política de profesorado y en la fundamentación de toma de decisiones sobre los profesores y su actividad docente.

Justificación: Los objetivos del Programa son plausibles, pero modestos, pues, aunque se insiste en su utilidad como herramienta para el reconocimiento institucional de la actividad docente, sin embargo, no se menciona (al menos explícitamente) la repercusión del programa en la política de profesorado y en la toma de decisiones sobre la actividad docente, que, sin embargo, subyacen (o así debería ser) en la decisión de implantar el programa.

C2. Incluir a los estudiantes como agentes implicados en el Programa DOCENTIA y enunciar sus derechos y responsabilidades en el epígrafe correspondiente, tal como se hace con el resto de grupos de interés.

Justificación: Tal como se advierte en el índice mismo del manual y se comprueba luego en el desarrollo del mismo, el CUD no considera a los estudiantes como agentes implicados en el proceso de evaluación (cap. 3, “Órganos y agentes implicados”, pp. 12-14), y ello a pesar de que, por ejemplo, las encuestas de satisfacción de los estudiantes deben suponer un importante elemento de contraste para garantizar la credibilidad del sistema.

C3. Establecer un plan de formación en evaluación de la actividad docente para los integrantes de la CAD.

Justificación: Con el propósito de garantizar la eficiencia y sostenibilidad del programa parece razonable que el modelo establezca la formación previa de los miembros de la CAD.

C4. Elaborar una Tabla de valoraciones que sirva de guía para la evaluación quinquenal, diferenciándola de la Tabla de valoraciones de la evaluación anual.

Justificación: Una de las fuentes de información de la evaluación quinquenal voluntaria son los informes realizados tras la evaluación

anual obligatoria. No obstante, no resulta del todo claro cómo repercuten estas evaluaciones en la evaluación quinquenal. Por otra parte, en esta evaluación quinquenal se evalúan los autoinformes y se reduce el peso de las encuestas de satisfacción de los estudiantes. Cabe recomendar, por ello, que se elabore una tabla de valoración específica de la evaluación quinquenal que sirva de guía a los miembros de la CAD.

C5. Modificar la *Tabla con las dimensiones de la actividad docente y sus puntuaciones*, de tal modo que, a) para cada subdimensión se procuren elementos de contraste aplicando diferentes fuentes de información; b) se expliquen cuáles son las fuentes de información para la evaluación de la subdimensión 3.1.2 y en qué ítems se aplican los resultados de las encuestas de satisfacción de los estudiantes, y c), se equilibre el peso de las diferentes fuentes de información incrementando el de las encuestas de satisfacción de los estudiantes.

Justificación: a y b) El *Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario* establece claramente que "la evaluación de la actividad docente del profesorado debe estar basada necesariamente en al menos tres fuentes de información: autoinforme del profesorado (...), informes de los responsables académicos (...) y las opiniones de los estudiantes, que tendrán que recogerse a través de herramientas que garanticen la calidad de los datos: representatividad y adecuación de la información aportada" (p. 17). Aunque en escasa medida, tal como ya se ha señalado más arriba, el modelo contempla el resultado de estas encuestas (cabe entender que en el epígrafe "3.1.2 Valoración de los resultados de la actividad docente", p. 53), sin embargo, no se reconoce explícitamente así, pues aparece con la denominación genérica de "centro". Dicha denominación genérica debería ser sustituida por la fuente de información correspondiente en cada caso (autoinforme, informe de responsables académicos, encuestas de satisfacción, etc.). Y más allá de la necesaria precisión terminológica, cabe pedir también que se haga constar las preguntas concretas de la encuesta de satisfacción docente que se tienen en cuenta en la evaluación de cada elemento.

c) En general, el peso atribuido a la información proporcionada por los estudiantes tanto en la evaluación anual (obligatoria, 10%) como en la quinquenal (voluntaria, 6%) resulta claramente insuficiente, hasta el

punto de que el modelo, tal como está formulado, valora más el simple cumplimiento de las obligaciones docentes que el grado de satisfacción de los estudiantes con la docencia recibida. Si se aspira a implantar un modelo que resulte solvente para alcanzar el objetivo general de la mejora continua de la docencia, no parece razonable que, por ejemplo, el cumplimiento por parte del profesor de su obligación de elaborar en el plazo establecido la guía docente se puntúe tres veces más que el grado de satisfacción del estudiantado con la labor docente.

C6. Recabar la satisfacción de los estudiantes en el proceso de revisión y mejora del programa DOCENTIA.

Justificación: Para la revisión y mejora del proceso de evaluación el manual contempla realizar “una encuesta de satisfacción al profesorado participante en la evaluación quinquenal, a la Dirección del centro y a los miembros de la CAD”, pero no menciona a los estudiantes (p. 28), cuya opinión también debe ser tenida en cuenta.