

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

INFORME DEFINITIVO

Comisión de Verificación:

Presidente: Miguel Valero García (Universidad Politécnica de Cataluña)

Vocal (Académico): Miguel Santamaría Lancho (Universidad Nacional de Educación a Distancia)

Vocal (Estudiante): Cora García Pulgarín (Universitat de Girona)

Secretaria: Isabel Belmonte Otero (ACSUG)

Fecha: 24 de julio de 2020



Fdo.: Miguel Valero García

Presidente de la Comisión de Verificación

Introducción

La Comisión de Verificación emitió el 3 de marzo de 2020 el Informe Provisional sobre el Manual de Evaluación de la Actividad Docente de la Universidad de Granada (UGR), que tomaba como referente el Programa DOCENTIA-UNIVERSIDAD DE GRANADA aprobado por el Consejo de Gobierno de la UGR en sesión de 2 de marzo de 2010.

Este informe provisional contenía 14 condiciones que la UGR debía atender y 13 recomendaciones.

El 29 de junio, DEVA remitió a la Comisión de Verificación la respuesta de la UGR al Informe Provisional y la nueva versión del Manual para la evaluación de la actividad docente del profesorado de la UGR aprobado por el Consejo de Gobierno de la UGR en su sesión del 29 de junio de 2020.

En este Informe Definitivo, la comisión analiza la nueva versión del Manual, valora en qué medida han sido atendidas las recomendaciones y condiciones incluidas en el Informe Provisional y formula nuevas recomendaciones y acciones de especial seguimiento, resultado de dicho análisis, que deberán ser atendidas durante el proceso de implantación.

Valoración global del modelo de evaluación

Esta comisión valora muy positivamente el esfuerzo realizado por la UGR para incorporar a su modelo la mayoría de las condiciones y recomendaciones formuladas por la Comisión de Verificación en su Informe Provisional. La nueva versión del Manual plantea un modelo y unos procedimientos suficientemente bien articulados como para que pueda iniciarse el periodo de implantación.

No obstante, algunas de las recomendaciones y condiciones han sido atendidas solo parcialmente. Por tanto, en este Informe Definitivo se vuelven a formular nuevas recomendaciones y acciones de especial seguimiento.

La UGR deberá poner de manifiesto durante el proceso de implantación que ha tomado en consideración las recomendaciones y que ha llevado a cabo las acciones de especial seguimiento, algunas de las cuales (señaladas en el apartado correspondiente de este informe) deben ser implementadas incluso antes de hacer pública la primera convocatoria de evaluación del profesorado de la UGR.

Cumplimiento de los requerimientos del Programa DOCENTIA

1. Fiabilidad de las evaluaciones.

1.1. Proceso de evaluación:

Entre los órganos que participan en el proceso de evaluación, se describen hasta

tres comisiones: Comisión de Garantía y Seguimiento, Comisión de Evaluación Docente y Comisión de Evaluación y Calidad indicando que se podrá nombrar una comisión suplente, además de contar con el apoyo de asesores, si se considera necesario.

La Comisión de evaluación Docente es la que emite los informes; se indica su composición, pero no se explican con claridad sus funciones, ni se explicitan las normas de funcionamiento interno que guiarán sus actuaciones. En la respuesta al Informe Provisional se indica que las normas de funcionamiento interno se elaborarán en el momento de la constitución de las comisiones. Por lo tanto, el Manual no explica cómo va a ser el proceso de evaluación, si la evaluación será por pares, si todos los miembros de la Comisión evalúan todos los expedientes, cómo se llega al acuerdo final, cómo se establece el quorum de esta Comisión, etc. Hay 5 vocales, presidente y secretario con voz y voto, pero hay varios miembros (incluido estudiante) que no tienen voto en la comisión y no se sabe cuáles son sus funciones. En definitiva, es necesario establecer claramente quiénes evaluarán la información cuantitativa y cualitativa recibida de cada profesor y cuál será el procedimiento para hacerlo y recoger todo ello en el Manual.

En el Anexo IX (Informe de evaluación de la actividad docente) se incluye una tabla que indica el peso que tiene cada fuente de información en la valoración de cada dimensión, pero está en blanco. En el documento de respuesta de la UGR sí se aporta esta tabla cubierta, que debería trasladarse al Manual de evaluación.

1.2. Fuentes de información:

Se aportan modelos de los tres instrumentos de información (Anexo V, VI y VII).

El formato de autoinforme se considera adecuado. Se incluyen elementos para la reflexión por parte del profesor. También hay espacio para justificaciones y para que el docente incluya fortalezas y debilidades.

En el caso del informe que deben cubrir los directores/as de departamento, el formato incluye tres apartados, y en uno de ellos se incluyen preguntas a modo de reflexión para ayudar al responsable académico en su evaluación cualitativa del desempeño del docente.

Sin embargo, el informe que realizan los Responsables académicos (decanato) únicamente recoge un apartado para indicar el número de reclamaciones y un espacio en caso de incidencias. Sería muy adecuado que este modelo de informe también incluyese esas preguntas a modo de reflexión, que sí se han incluido en el de directores/as de departamento.

Con respecto a la encuesta de opinión del alumnado, en la respuesta de la UGR tras el Informe Provisional sigue sin fijarse un porcentaje mínimo de respuestas para poder validar esta fuente. Dado que, según el documento de respuesta enviado, existe un acuerdo de la Universidad al respecto, el contenido de dicho acuerdo debería reflejarse en el Manual.

En las observaciones al indicador I. 1.3.1 se establece que, en caso de no disponer de encuestas, se utilizará *"la media de las valoraciones obtenidas por el solicitante en su historial docente en la UGR disponibles"*.

En el escrito de respuesta de la UGR también se indica lo siguiente:

"Si por cualquier circunstancia no se contara con datos válidos de dichas encuestas, se registraría en el expediente evaluativo "sin evidencias" en estos indicadores para que no influyan negativamente en la evaluación. Y en dicho caso, el factor de corrección de la puntuación que se adjudica el/la docente en su autoinforme quedaría establecido en 1."

Por lo tanto, no queda claro cómo se va a validar esta fuente de información. Debería constar explícitamente en el Manual que, en el caso de no haber encuestas suficientes o datos válidos, se deben excluir a esos profesores del proceso de evaluación. La Universidad deberá arbitrar los procedimientos necesarios para que esta situación no se produzca.

Por otro lado, la información sobre esta cuestión que se incluye en el documento de respuesta de la UGR no se ha trasladado al Manual de evaluación.

Respecto a la triangulación de las fuentes de información, la página 29 contiene una tabla que indica qué fuentes de información se usan en la evaluación de cada una de las subdimensiones. Se observa que varias de las subdimensiones se evalúan a partir de una sola fuente, por lo que la triangulación queda en entredicho. Se recomienda revisar esta cuestión. Parece fácil, por ejemplo, usar también las encuestas de satisfacción de los estudiantes para valorar los materiales docentes.

1.3. Formatos de Informes contemplados:

El informe individual que recibe el profesor incluye una valoración global y por dimensiones (cuantitativas), un apartado para incluir aspectos destacables y otro apartado de recomendaciones para el profesor. Se incluyen también valoraciones para cada dimensión discriminando en las 4 categorías definidas en el marco del programa DOCENTIA, aunque no se han incluido espacios para incluir argumentaciones sobre las mismas.

Está previsto que, tras cada convocatoria, se elabore un informe global donde se detallen los resultados de la evaluación a nivel de Departamentos y Centros. Se debe garantizar que este informe incluya recomendaciones dirigidas a los responsables académicos para favorecer el diseño y desarrollo de planes de formación e innovación docentes, considerando los resultados de las evaluaciones del profesorado de una misma área de conocimiento, departamento, centro u otra unidad.

Con respecto a los Informes Anuales globales se distinguen 3 tipos de informes:

- Informe Global de la Evaluación de la actividad docente.
- Informes de la evaluación de la actividad docente del profesorado por departamentos.
- Informes de la evaluación de la actividad docente del profesorado por Centro.

El contenido de estos informes se considera adecuado. Se indica que serán puestos a disposición de toda la comunidad a través de la web.

Las valoraciones que indican no deberían ser únicamente cuantitativas (no se especifica nada). Las actividades de mejora realizadas por los profesores deberían ser las posteriores a la evaluación (qué deben hacer los docentes para mejorar, en función de los resultados obtenidos) y no las realizadas en el periodo evaluado.

Los informes globales también deberían incluir un análisis de las deficiencias y problemas detectados por parte de todos los agentes implicados en el proceso de evaluación de la actividad docente y la relación de actuaciones a llevar a cabo para mejorar y perfeccionar el Manual y el proceso de evaluación.

1.4. Criterios de evaluación:

En su versión actual, el Manual de evaluación de la UGR no establece explícitamente un modelo claro de excelencia docente que sirva como guía de todo el proceso de evaluación. El modelo implícito que se desprende a la vista de las dimensiones e indicadores está muy orientado a la evaluación de la adecuación/cumplimiento de obligaciones, y poco a la reflexión y a la mejora de los procesos de aprendizaje y enseñanza. Algunas de las recomendaciones de esta comisión deberían permitir mejorar este aspecto. No obstante, durante el proceso de implantación la UGR debe hacer un esfuerzo para explicitar su modelo de excelencia docente y para introducir más elementos que orienten la evaluación hacia la mejora. Esta cuestión será objeto de especial seguimiento durante los primeros años de la implantación.

1.5. Capacidad discriminativa del Modelo:

Se establecen 4 categorías en los resultados de la evaluación (Excelente/Notable/Favorable/Desfavorable). El análisis de la capacidad discriminativa del modelo deberá ser objeto de especial análisis y seguimiento durante el proceso de implantación.

1.6. Dimensiones:

El modelo propuesto contempla cuatro dimensiones: planificación, desarrollo, resultados e innovación y mejora, con lo que cumple con las especificaciones generales del modelo DOCENTIA. Estas dimensiones se despliegan en sub-dimensiones e indicadores.

Se debe explicar mejor en el Manual (y no sólo en el anexo que describe el *protocolo de evaluación*), cómo se alcanzan las puntuaciones en cada dimensión. Se recomienda incluir un ejemplo de cálculo para que se entienda mejor.

El encargo docente se valora en la dimensión de Planificación de la docencia hasta en 2 apartados: encargo docente (2 puntos) y cumplimiento del encargo docente (otros 2 puntos). Una vez implantado el Modelo, se recomienda reflexionar sobre el peso del encargo docente en el total de la evaluación.

Con respecto a las guías docentes, en el indicador se evalúa únicamente la existencia de incidencias respecto a este indicador. Si no hay incidencias se otorga la valoración máxima (6 puntos). Aquí surgen dudas, por ejemplo, sobre si la valoración no debería ser diferente si el profesor/a es responsable de la elaboración de la guía o si asume la guía puesta a su disposición por el coordinador de la materia.

2. Transparencia.

Se ha previsto la información que se hará pública en la web <http://calidad.ugr.es>. Desde esta página se puede acceder a la información de DOCENTIA en tres pasos. En dicha página está disponible el modelo de evaluación, que contiene los protocolos de evaluación. Es de esperar que, tras la implantación del programa, se incluya toda la información requerida en el Modelo DOCENTIA (resultados, composición de las comisiones, convocatorias, informes globales, resultados de encuestas, estadísticas, etc.).

3. Sostenibilidad.

Sobre la **sostenibilidad**, se indica que será la Comisión de Garantía y Seguimiento la que establecerá los plazos de presentación de solicitudes, según las circunstancias de cada convocatoria, para garantizar el proceso de evaluación. Se indica que en el primer año de implantación se seleccionará intencionalmente a 50 profesores/as para someterlos de forma voluntaria a la evaluación y comprobar el ajuste del modelo y un posible aumento de la muestra en el segundo año.

Esta comisión considera muy adecuado iniciar la implantación con un número reducido de profesores/as. Pero teniendo en cuenta que, en régimen permanente, el sistema debe poder evaluar a 1000 profesores/as al año, parece claro que el proceso de implantación deberá extenderse durante más de dos años, que es lo que ha previsto inicialmente la UGR.

4. Consecuencias.

Las **consecuencias** derivadas de la aplicación del modelo sometido a verificación se consideran poco ambiciosas y poco orientadas a la mejora de la calidad docente. Durante la fase de implantación y, a través de los procesos de metaevaluación, se debe valorar la percepción que tiene el profesorado sobre el interés y la motivación que despiertan las consecuencias actuales del modelo.

En lo que se refiere a la aplicación de las consecuencias de la evaluación, en el documento de respuesta de la UGR al Informe Provisional se indica lo siguiente:

“El Marco Andaluz de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario, acordado por los Rectores/as de las Universidades Andaluzas y los agentes sociales, establece que todas las consecuencias que las evaluaciones puedan tener sobre los trabajadores deben ser negociadas con sus representantes sindicales”.

Si bien se ha añadido una tabla en la que se realiza una distribución de las consecuencias en función de la calificación obtenida por el profesor, no queda claro que esta tabla se vaya a aplicar, a tenor de lo indicado en el documento de respuesta de la UGR. El hecho de que la aplicación de las consecuencias dependa de la negociación con los agentes sociales, en la práctica hace que la aplicación del modelo y sus consecuencias este sometida al resultado de dichas negociaciones. Existe una contradicción entre el programa Docentia, tal y como ha sido planteado, y el Marco Andaluz de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado Universitario. Dada la importancia de las consecuencias para la efectividad del modelo, debe cerrarse esa negociación antes de que se haga pública la primera convocatoria de evaluación del profesorado, de manera estas consecuencias puedan hacerse públicas con la garantía de que podrán ser aplicadas en su momento.

5. Satisfacción de los agentes implicados.

El Manual recoge un apartado de revisión y mejora del procedimiento donde se explicitan los instrumentos para hacer el seguimiento del programa y tomar decisiones para la mejora. Se explicita que se va a recoger el grado de satisfacción del profesorado y responsables académicos a través de encuestas específicas. Sin embargo, no queda claro que se vaya a recoger la opinión de los estudiantes y de las Comisiones de Evaluación. No se considera suficiente habilitar un formulario web para que cualquier miembro de la comunidad universitaria pueda hacer llegar sus opiniones y sugerencias.

6. Meta-evaluación.

El modelo incluye un apartado de evaluación y mejora del procedimiento en el que se indica que la Comisión de Garantía y Seguimiento establecerá los instrumentos que se utilizarán para el seguimiento y meta-evaluación del programa. Además, se indica que se realizarán "Grupos de discusión" con una muestra de los docentes en los dos años de implantación del programa piloto.

El proceso de meta-evaluación debe tener en cuenta los resultados de la evaluación y el grado de satisfacción de todos los agentes implicados (con el modelo de evaluación, el proceso de evaluación, los resultados y el informe de evaluación recibido, etc.).

Existe en el Manual una cierta confusión entre el proceso de seguimiento de las mejoras de la labor docente del profesorado, que pudieran deducirse de los resultados de la evaluación, y el proceso de seguimiento de las mejoras del Modelo y sus procedimientos, que pudieran deducirse del proceso de meta-evaluación.

En relación al primero de esos dos procesos, el Anexo XI propone una tabla que podría ser un instrumento adecuado para realizar el seguimiento de las mejoras. No obstante, se echa en falta una descripción más clara del proceso de seguimiento, quiénes son los implicados, cómo se rellena esa tabla, etc.

En relación al segundo de los procesos, no existe una descripción clara de cómo se realizará el seguimiento de las acciones de mejora del Modelo y de los procedimientos asociados.

Recomendaciones

1. Resolver la contradicción que existe entre la página 16 de manual, en la que se dice que pueden evaluarse docentes que no tienen relación contractual con la UGR, y la página 14, en la que se dice que es necesaria la relación contractual para proceder a la evaluación.
2. Incorporar al modelo de informe de decanos/as (u otros responsables, como coordinadores de titulación) preguntas que faciliten la reflexión y la argumentación, tal y como sí se ha hecho en el modelo de informe de los directores/as de departamento.
3. En el modelo de encuesta docente, y dado que se especifica en el propio Manual que los instrumentos serán sometidos a un proceso de revisión continua por parte de la Comisión de Garantía y Seguimiento, se recomienda introducir preguntas que permitan a los alumnos valorar su nivel de aprendizaje, si han tenido siempre claro lo que había que hacer (dentro y fuera de clase) y si han recibido retroalimentación frecuente y a tiempo para mejorar su proceso de aprendizaje.
4. Incluir, en el informe donde se detallen los resultados globales del proceso de evaluación, recomendaciones dirigidas a los responsables académicos para favorecer el diseño y desarrollo de planes de formación e innovación docentes, considerando los resultados de las evaluaciones del profesorado de una misma área de conocimiento, departamento, centro u otra unidad.
5. Considerar un periodo de implantación de más de dos años, teniendo en cuenta que el sistema debe poder evaluar en régimen permanente a 1000 docentes cada año.
6. Teniendo en cuenta que, de acuerdo con la opinión de esta comisión, las consecuencias de la evaluación pueden resultar poco ambiciosas y motivadoras, prestar especial atención, durante el proceso de implantación, a la percepción del profesorado sobre esta cuestión.
7. Incorporar al formato del informe individual que recibe el profesor espacio para incluir argumentaciones sobre la valoración de cada una de las dimensiones.
8. Aclarar cómo se lleva a cabo el proceso de seguimiento de las acciones de mejora resultantes de la evaluación de cada docente (quién rellena la tabla del anexo XI y cómo se usa esa tabla).
9. Definir con claridad cómo se va a llevar a cabo el proceso de seguimiento de las mejoras del Modelo y de los procedimientos asociados que se desprendan de la meta-evaluación.
10. Mejorar la triangulación de las fuentes de información reduciendo al mínimo el número de subdimensiones que se evalúan con una sola fuente.

LA COMISIÓN DE VERIFICACIÓN INFORMA

POSITIVAMENTE

LA VERIFICACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

Acciones de especial seguimiento

Durante el proceso de implantación la UGR debe poner de manifiesto que se han realizado las acciones de mejora que se enumeran a continuación, que serán objeto de especial seguimiento. En algunas de ellas se indica que deben haberse realizado incluso antes de hacerse pública la primera convocatoria de evaluación.

1. Incorporar mecanismos para la evaluación de la satisfacción de estudiantes y comisiones de evaluación con el modelo y los procedimientos asociados. Se trata de información imprescindible para alimentar un proceso de mejora continuada.
2. Concretar durante los primeros años de implantación, el modelo de excelencia docente que pretende ser evaluado con el programa, que en este momento no está claramente dibujado. Disponer de un modelo de excelencia claro es un requisito imprescindible para la certificación futura del modelo. Además, el modelo de excelencia debe estar orientado a la mejora de la práctica docente y no solo al cumplimiento de las labores docentes y contabilización de incidencias.
3. Incorporar al Modelo, antes de hacer pública la primera convocatoria de evaluación, una descripción precisa de los procedimientos de funcionamiento de las comisiones de evaluación, lo cual se considera un elemento fundamental para garantizar la transparencia y la fiabilidad del sistema.
4. Describir más claramente, antes de hacer pública la primera convocatoria de evaluación, las condiciones que deben reunirse para que pueda hacerse la evaluación (en cuanto a la cantidad y calidad de las fuentes de información). Por ejemplo, ¿Cuál es el % mínimo de respuestas a las encuestas necesario para poder proceder con la evaluación?. También es necesario definir lo que se hará en caso de que no se cumplan esas condiciones. En la versión actual del manual parece sugerirse que la evaluación podría llevarse a cabo incluso aunque no se dispusiese de las encuestas de satisfacción de los estudiantes.
5. Trasladar al Manual la tabla que aparece en la página 12 del documento de respuesta de la UGR al Informe Preliminar. En esta tabla se indica el peso de cada una de las fuentes de información en la evaluación de cada una de las dimensiones.
6. Definir con más claridad, antes de hacer pública la primera convocatoria de

evaluación, las consecuencias de la evaluación y, especialmente, de qué manera se garantizará la aplicación de las consecuencias. En la redacción actual se usan con frecuencia verbos condicionales que proyectan la idea de que no está claro cómo se aplicarán las consecuencias previstas, algunas de las cuales aún son objeto de negociaciones.