



Programa DOCENTIA

**INFORME DE EVALUACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN
DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE
LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO DE LA
UNIVERSIDAD PONTIFICIA DE SALAMANCA
Curso 2017-2018**

Comisión de Seguimiento:

Presidente: **Pedro Luis Arias Ergueta**

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

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

Secretario: **Carlos Guerra Rodríguez**

Fecha: **19 de marzo de 2019**

Fdo. Presidente de la Comisión de Seguimiento

Introducción

La Comisión que ha elaborado este Informe ha sido nombrada el 5 de febrero de 2018 por la *Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León* (ACSUCyL) y la *Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación* (ANECA).

La Comisión ha estado presidida por el Dr. Pedro Luis Arias Ergueta (C.U. de Ingeniería Química de la Universidad del País Vasco); el vocal académico ha sido el Dr. Miguel Valero García (C.U. de Arquitectura y Tecnología de Computadores de la Universitat Politècnica de Catalunya); D. Guillermo Jáñez Cuervo (Estudiante del máster de "Máster Universitario en Derecho de la Ciberseguridad y del Entorno Digital" de la Universidad de León) ha sido el vocal estudiante; y ha actuado como secretario de la Comisión el Dr. Carlos Guerra Rodríguez (Técnico de Programas de Calidad de ACSUCyL).

Los miembros de la Comisión, en un primer momento, han analizado de manera individual el Informe de seguimiento presentado por la Universidad Pontificia de Salamanca, utilizando para ello el "Protocolo de evaluación" recogido en el documento marco del Programa DOCENTIA. Posteriormente, la Comisión se ha reunido el día 19 de marzo de 2019 para consensuar y elaborar de manera colegiada el presente Informe.

Valoración global de la implantación del modelo de evaluación

El modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad Pontificia de Salamanca tras su primer año de implantación ha mejorado en algunos aspectos. Se valora positivamente la implicación de la Universidad con el Programa DOCENTIA. Igualmente, se valora la calidad del informe de implantación realizado en el responde sistemáticamente a las propuestas de mejora que esta Comisión formuló al verificar el modelo.

Sería conveniente que la Universidad aborde una reflexión para conectar este modelo con su plan estratégico y con su modelo de excelencia docente que no parece que se encuentre suficientemente definido.

Mejoras realizadas por la Universidad

A continuación, se señalan las mejoras observadas para cada una de las mejoras necesarias y recomendaciones que esta Comisión realizó en su informe de verificación del modelo en 2017.

- 1. Revisar la definición del modelo de excelencia docente, poniendo más énfasis en la calidad y menos en el mero cumplimiento de las responsabilidades docentes. Incluir en el modelo elementos de calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, sobre la base de los estándares del Espacio Europeo de Educación Superior.**

Se ha pospuesto para años posteriores el abordar esta revisión, así como la inclusión de elementos de calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Se mantienen criterios que se corresponden más con el cumplimiento de obligaciones que con la calidad del desempeño docente (encargo docente, por ejemplo), y con la actividad investigadora (participación en proyectos internacionales, nacionales o de la propia Universidad en convocatorias competitivas).

2. Conectar los objetivos de la evaluación con el Plan Estratégico de la Universidad, con su política de profesorado y con su modelo de excelencia docente (si los hubiere) de una forma más clara y explícita y que permita las adecuadas realimentaciones de este proceso para con esos planes y políticas.

También la realización de esta conexión se prevé para el futuro y, de momento, no se ha abordado.

3. Incluir la obligatoriedad de la evaluación para el profesorado de las titulaciones eclesiásticas o justificar claramente la razón de que para este profesorado la evaluación sea voluntaria.

Se argumenta que no se incluyen las titulaciones eclesiásticas porque tienen pocos alumnos y las encuestas no serían representativas, pero este argumento no es una justificación que resulte suficiente para no hacerlo, podrían utilizarse herramientas alternativas (entrevistas, etc.)

4. El modelo debe especificar cómo se evalúa la actividad docente en las enseñanzas no presenciales (modelos de informes, encuestas, etc.)

Se ha introducido una herramienta específica para la evaluación de la docencia semipresencial en lo que se refiere a la encuesta a los estudiantes correspondientes.

5. Diseñar un modelo de autoinforme del profesor que le exija una mayor reflexión sobre su actividad docente.

Se prevé abordar este nuevo diseño en el futuro. La propia comisión de evaluación de la Universidad señala que el autoinforme es un punto mejorable.

6. Desarrollar a la mayor brevedad posible las herramientas informáticas que permitan obtener datos de actividad del profesorado de manera automática, simplificando de esta forma la elaboración del autoinforme, que en esta primera versión va a requerir un esfuerzo importante del profesorado en tareas mecánicas y burocráticas.

Se informa que se ha desarrollado la herramienta informática que será utilizada por primera vez en la próxima convocatoria. No obstante, la Universidad se ha esforzado para ayudar al profesorado a preparar el autoinforme, lo cual se ha valorado positivamente por parte del profesorado.

7. Precisar más los criterios a utilizar por el Rector a la hora de designar a los miembros de la Comisión de Evaluación, especialmente en todo aquello que conduzca a designar profesores especialmente adecuados y motivados para

esta tarea.

Se han concretado estos criterios y parecen adecuados, pero para la próxima convocatoria, en vez de volver a aplicarlos, se prevé solicitar a ACSUCYL evaluadores externos cualificados.

8. Incrementar la calidad de la información mínima necesaria para realizar la evaluación (por ejemplo, el porcentaje de encuestas docentes), y definir el proceso que se sigue cuando no se ha podido reunir esa mínima información para realizar la evaluación de un profesor.

Se ha decidido aumentar del 25% al 30% el nivel de respuestas a las encuestas docentes para considerarlas representativas. Este incremento resulta insuficiente, más cuando no se establece un mínimo absoluto, y no se aclara que se hace cuando no se obtiene la información mínima.

9. Describir más claramente los procesos para la recogida de la información, con énfasis en los mecanismos previstos para garantizar la obtención de los datos mínimos necesarios. No puede obviarse que éste es un problema generalizado en muchos casos, especialmente por lo que respecta a la recogida de las encuestas docentes cumplimentadas por el alumnado.

Aunque la Universidad es consciente de la necesidad de incrementar el porcentaje de respuestas a las encuestas sobre calidad docente, no parece haberse introducido ninguna modificación sustancial en el procedimiento para conseguir este objetivo.

10. Aclarar más cómo se evalúan la adecuación, satisfacción, eficiencia y la orientación a la mejora en cada criterio de evaluación.

La aclaración aportada en el informe remitido resulta limitada e insuficiente.

11. Cuando se usen los resultados de las encuestas como criterios de evaluación, conviene concretar qué preguntas de la encuesta se usan para valorar cada aspecto de las dimensiones que se están evaluando. Ahora se usa con frecuencia, para distintos aspectos, el valor medio de las encuestas y sería más correcto usar los resultados en las preguntas más directamente relacionadas con el aspecto que se está evaluando.

De acuerdo con el informe remitido, parece que la Universidad ha asumido esta recomendación y ahora se tienen en cuenta las preguntas de la encuesta relevantes para cada aspecto de las diversas dimensiones a evaluar.

12. Los responsables académicos (de los Títulos, Centros o Departamentos, etc.) deben ser informados de los resultados obtenidos por sus profesores, y en consecuencia deben definirse los mecanismos para llevar esto a efecto.

Se ha incorporado la información, no personalizada sino, al parecer, de carácter global, a cada responsable académico. Una información suficientemente desagregada es necesaria para que los responsables puedan realizar el seguimiento de la mejora de la calidad docente.

13. Establecer con mayor nivel de detalle el procedimiento a seguir para la mejora continua de la metodología de evaluación docente y del modelo de calidad de la docencia. Definir el plan de seguimiento de las acciones de mejora.

En el informe remitido se ofrece una información un poco más detallada, pero todavía excesivamente general.

14. Clarificar los incentivos asociados a los resultados de la evaluación e incorporar incentivos tengan un mayor impacto y que resulten más "motivadores" para el profesorado (por ejemplo, complementos económicos), especialmente en el reconocimiento de la excelencia.

Se informa que se han establecido incentivos que van a suponer, en el futuro próximo, un incremento salarial para los profesores mejor valorados.

15. Describir con claridad qué información se hará pública en la web sobre el proceso de evaluación y cómo se presentarán los resultados de la evaluación al público en general.

Se especifica la información que se remite al Gabinete de Comunicación de la Universidad, y se prevé sistematizar mejor la difusión de la información derivada de este proceso de evaluación, incluyendo enlaces que la hagan más accesible.

16. Incluir en el modelo encuestas de satisfacción con el proceso para los agentes incluidos: comisiones, profesorado, responsables académicos y alumnos.

Se han diseñado y realizado encuestas de satisfacción a los agentes implicados y se ha realizado un buen análisis de los resultados, pero no se ha incluido al alumnado entre estos agentes.

Cumplimiento de los requerimientos del Programa DOCENTIA

El modelo de evaluación de la Universidad Pontificia de Salamanca ha sido aplicado por primera vez y se aprecian mejoras con respecto al modelo verificado. No obstante, quedan pendientes unas cuantas mejoras que la Universidad debe incorporar a su modelo para que el mismo se ajuste a lo previsto en el Programa DOCENTIA, tal como se indica en los apartados siguientes de este informe.

Mejoras a incorporar necesariamente

- 1. Revisar la definición del modelo de excelencia docente, poniendo más énfasis en la calidad y menos en el mero cumplimiento de las responsabilidades docentes o los méritos asociados a la actividad investigadora. Incluir en el modelo elementos de calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, sobre la base de los estándares del Espacio Europeo de Educación Superior.**
- 2. Conectar los objetivos de la evaluación con el Plan Estratégico de la Universidad, con su política de profesorado y con su modelo de excelencia docente (si los hubiere) de una forma más clara y explícita y que permita las adecuadas realimentaciones de este proceso para con esos planes y políticas.**
- 3. Diseñar un modelo de autoinforme del profesor y de informes de responsables académicos que exija una mayor reflexión sobre la actividad docente.**
- 4. Incrementar la calidad de la información mínima necesaria para realizar la evaluación (por ejemplo, el porcentaje de encuestas docentes), y definir el proceso que se sigue cuando no se ha podido reunir esa mínima información para realizar la evaluación de un profesor.**
- 5. Aumentar la capacidad discriminante del modelo. Los resultados de la convocatoria objeto del análisis son sorprendentemente positivos: 19 excelentes y 14 muy positivos de 33 evaluados).**
- 6. Evaluar y analizar la satisfacción de los alumnos con el proceso.**

Recomendaciones

- 1. Incluir la obligatoriedad de la evaluación para el profesorado de las titulaciones eclesiásticas. La justificación que se ofrece en el informe de implantación (bajo número de estudiantes) no es convincente, puesto que pueden utilizarse herramientas alternativas a las encuestas.**
- 2. Describir más claramente los procesos para la recogida de la información, con énfasis en los mecanismos previstos para garantizar la obtención de los datos mínimos necesarios.**
- 3. Aclarar más cómo se evalúan la adecuación, satisfacción, eficiencia y la orientación a la mejora en cada criterio de evaluación.**
- 4. Establecer con mayor nivel de detalle el procedimiento a seguir para la mejora continua de la metodología de evaluación docente y del modelo de calidad de la docencia. Definir el plan de seguimiento de las acciones de mejora.**
- 5. Informar y sensibilizar a los estudiantes sobre este programa y sus consecuencias, para que se impliquen en el proceso de manera activa, lo cual conlleva que se les forme para su participación.**

Conclusión

La Comisión de Evaluación del Seguimiento valora positivamente la implantación en su primer año del modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad Pontificia de Salamanca y anima a la Universidad a abordar las mejoras que se le proponen en este informe.