

DOCENTIA

INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA DEL DISEÑO

Universidad de Navarra

Comisión de Evaluación del Diseño:

Presidente: Bará Temes, Javier (Universidad Politécnica de Cataluña)
Vocales: Merino Jerez, Luis (Universidad de Extremadura)
Zaballa Pérez, Gloria (Universidad de Deusto)
Rebollo Quintela, Nuria (Universidade da Coruña)
Secretaría: Juárez Casalengua, Elvira (ANECA)

Fecha: 25 de junio de 2014



Fdo.: D. Javier Bará Temes
Presidente de la Comisión de Evaluación

Valoración general del diseño

VALORACIÓN GLOBAL SOBRE EL DISEÑO DE EVALUACIÓN

POSITIVO POSITIVO CON CONDICIONES NEGATIVO

PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE EL DISEÑO DE EVALUACIÓN

El manual presentado describe un proceso de evaluación docente que, en los fundamentos y objetivos, dimensiones, criterios y fuentes para la evaluación, presenta un desarrollo excelente, destacando especialmente un modelo de autoinforme reflexivo y completo. No obstante, en los apartados de procedimiento, toma de decisiones, difusión, y proceso de revisión y mejora presenta carencias fundamentales que impiden su evaluación positiva, tal como se detalla a continuación.

CONDICIONES

Concretar el alcance efectivo del Proceso de evaluación, poniendo de manifiesto la tipología del profesorado afectado, el carácter obligatorio o voluntario de la evaluación y la periodicidad de la misma.

El manual debe recoger, de forma clara y explícita, todas las consecuencias de la evaluación.

Incluir una relación completa de los agentes implicados en el proceso, así como las acciones y responsabilidades de cada uno de ellos, así como clarificar en el Manual que la Junta Directiva es la del centro.

El *Proceso* debe establecer los umbrales mínimos de las diferentes categorías y determinar el peso atribuido a cada dimensión y dentro de éstas, a los diferentes indicadores.

Establecer en el *Proceso* la relación directa entre las fuentes de información y las dimensiones e indicadores que se utilizan en la evaluación del profesorado, de acuerdo con las especificaciones del programa Docentia. Y al mismo tiempo,

establecer las relaciones entre las dimensiones y los criterios de evaluación.

El manual debe explicitar claramente que las encuestas de los alumnos se realizan de forma periódica y con una frecuencia suficiente para poder valorar al profesor de forma regular a lo largo del período de seis años.

Los estudiantes deben participar directamente en el proceso de evaluación, más allá de su participación indirecta a través de las encuestas. Por ejemplo, incluyéndolos en las CEAD. Sin este requisito el procedimiento no podrá ser certificado en su momento.

El manual debe garantizar de forma clara que no se producen conflictos de intereses entre evaluadores y evaluados.

Garantizar en el *Proceso* la publicidad de la composición de los comités de evaluación.

La herramienta de evaluación (protocolo) debe incluir un nivel suficiente de ponderaciones de los apartados, fuentes o dimensiones, para reducir el margen de arbitrariedad a la CEAD para asignar la evaluación.

De la misma forma, el modelo de informe de evaluación debe recoger no solamente los puntos fuertes y débiles, si no también información orientativa de las ponderaciones y puntuaciones de las diferentes dimensiones.

Establecer previsiones sobre la selección, formación y sustitución de los miembros de las Comisiones de evaluación y regular el funcionamiento interno de las mismas (convocatoria, quorum, actas, toma de decisiones...).

Determinar el procedimiento que se seguirá para tomar las decisiones que se deriven de la evaluación de la actividad docente del profesorado (actividades formativas, promoción, consolidación...) y qué agentes se verán implicados en las mismas (Rectorado, Junta directiva, etc.).

Definir cómo se va a llevar a cabo el seguimiento de las acciones derivadas de la evaluación de la actividad docente.

El diseño debe establecer qué resultados de la evaluación serán objeto de difusión pública e incluir el procedimiento para esta difusión de forma que llegue de forma efectiva a toda la comunidad universitaria, estudiantes prospectivos, sus familias y la sociedad en general.

Regular el procedimiento para realizar la revisión y mejora del proceso de evaluación y ampliar las fuentes de información, teniendo en cuenta a los agentes implicados en el mismo (especialmente el profesorado).

RECOMENDACIONES

Establecer una relación orgánica entre el *Proceso de evaluación de la actividad docente* y la política de profesorado y/o el plan estratégico de la Universidad de Navarra.

En relación con el documento "El profesorado de la Universidad de Navarra", independiente del manual, que actualmente recoge las consecuencias de las evaluaciones, la Comisión advierte que, por lo que se refiere a éstas, es inconcreto y, en ocasiones, confuso, y estas deficiencias deberían ser subsanadas en la parte que se debe añadir al manual.

La difusión del proceso a través del sitio web de la universidad debe hacerse más accesible a partir de la página principal.

Con referencia a las excepcionalidades de cursos completos, el manual debe dar indicaciones o ejemplos sobre las causas que puedan justificar las excepciones, y las condiciones para computar un curso académico se deben formular en términos de ECTS en lugar de la impartición de horas lectivas.

El manual debe aclarar la confusión que a veces se produce entre las referencias a 'la CEAD' y el hecho de que realmente hay cuatro comisiones CEAD.

Se debería requerir a los profesores designados para las CEAD algún tipo de experiencia o cualificación sobre temas de evaluación de la calidad docente o tan siquiera de gestión universitaria.

Establecer el cronograma del proceso de evaluación.

Los mecanismos para la revisión del trabajo del comité/comités de evaluación deben clarificarse, especialmente el papel de los agentes Junta Directiva, CGC de Facultad y Rectorado, y sus relaciones mutuas a la hora de detectar carencias o posibilidades de mejora en el proceso, y explicitarse que también se revisa el trabajo de las CEAD.

A. Fundamentación y objetivos de la evaluación de la actividad docente

PROPUESTAS DE MEJORA APARTADO A

| PROPUESTAS | JUSTIFICACIÓN |
|--|---|
| <p>El manual debe recoger, de forma clara y explícita, todas las consecuencias de la evaluación.</p> | <p>El diseño para la evaluación de la actividad docente de la Universidad indica con claridad las finalidades de la evaluación, pero las consecuencias ligadas a estas finalidades están recogidas en un documento independiente (<i>Los efectos de la evaluación serán los que se determinan en el documento "El profesorado de la Universidad de Navarra" [nn. 18.b)1. y 23.a)]</i>) (por cierto, las referencias de nn. proporcionadas son incorrectas) que, probablemente, apruebe o modifique una instancia universitaria diferente de la que apruebe el manual, y sin que intervenga en el proceso la agencia de calidad correspondiente.</p> |
| <p>Establecer una relación orgánica entre el <i>Proceso de evaluación de la actividad docente</i> y la política de profesorado y/o el plan estratégico de la Universidad de Navarra.</p> | <p>Más allá de la simple relación de normativas, no hay una mención explícita al encaje del proceso de evaluación en la política de profesorado y/o el plan estratégico de la Universidad de Navarra. Por otra parte, en el epígrafe 3 (Referencias/Normativas) del <i>Proceso</i> se alude al documento denominado "El profesorado de la Universidad de Navarra", pero sin especificar la naturaleza y los objetivos del mismo. Sería recomendable mencionar aquí, aunque sea brevemente, los objetivos, la naturaleza y el alcance de dicho documento. A su vez, en justa correspondencia, este documento (en lo sucesivo "El profesorado") debería mencionar explícitamente el <i>Proceso de evaluación de la actividad docente</i> (en lo sucesivo <i>Proceso</i>) en aquellos pasajes donde se alude al "procedimiento vigente" [por ejemplo, en los puntos 19.b)1 y 24.a)].</p> |
| <p>En relación con el citado documento "El profesorado de la Universidad de Navarra", independiente del manual</p> | <p>La Comisión considera que este documento, por lo que se refiere a consecuencias de las evaluaciones, es inconcreto y, en ocasiones, confuso. Por ejemplo dice: (p. 4)</p> |

que, actualmente recoge las consecuencias de las evaluaciones, la Comisión advierte que, por lo que se refiere a éstas, es inconcreto y, en ocasiones, confuso, y estas deficiencias deberían ser subsanadas en la parte que se debe añadir al manual.

La difusión del proceso a través del sitio web de la universidad debe hacerse más accesible a partir de la página principal.

Con referencia a las excepciones de cursos completos, el manual debe dar indicaciones o ejemplos sobre las causas que puedan justificar las excepciones, y las condiciones para computar un curso académico se deben formular en términos de ECTS en lugar de la impartición de horas lectivas.

Concretar el alcance efectivo del Proceso de evaluación, poniendo de manifiesto la tipología del profesorado afectado, el carácter obligatorio o voluntario de la evaluación y la periodicidad de la misma.

b) Para los cambios de categoría: 1. *Docencia: se deberán aportar las últimas evaluaciones docentes, al menos una de los últimos 6 años, realizadas según el procedimiento vigente.* Pero no se indica el efecto que los resultados de la evaluación en el cambio de categoría. También existe cierta confusión en el artículo IV de la p. 5 entre procesos de evaluación, reconocimientos y agentes que intervienen.

La difusión del proceso se indica que se realizará, además de otros medios como el correo electrónico, principalmente a través del sitio web de la universidad, pero para llegar a la página citada en el manual hay que descender tres niveles: principal, estudios, profesorado, CECA (3 niveles por debajo).

En la p. 5 del manual se lee: *Ordinariamente la evaluación se aplicará a los últimos seis cursos académicos completos. Excepcionalmente, y por causas justificadas, podrán evaluarse otros periodos. Para computar un curso académico será requisito haber impartido al menos treinta horas lectivas en titulaciones oficiales de la Universidad de Navarra, salvo los profesores de asignaturas clínicas que podrán ser evaluados con menor dedicación a la docencia.* No se dan indicaciones o ejemplos sobre las causas que puedan justificar las excepciones, y las condiciones para computar un curso académico se deberían formular en términos de ECTS en lugar de la impartición de horas lectivas.

El documento *Proceso* señala que el procedimiento "será de aplicación para todo el personal académico relacionado directamente con la actividad docente de grado y postgrado" (p. 3) y más adelante afirma que "se pretende que la mayoría de los profesores sean evaluados en el período 2010-2016, ambos inclusive" (p. 4). Convendría actualizar el marco temporal atendiendo al año en el que estamos y, sobre todo, determinar en qué consiste exactamente "la mayoría de profesores" a la que se alude. Por otra parte, esta

| | |
|---|---|
| <p>Incluir una relación completa de los agentes implicados en el proceso, así como las acciones y responsabilidades de cada uno de ellos, así como clarificar en el Manual que la Junta Directiva es la del centro.</p> | <p>pretensión de evaluar a la "mayoría de los profesores" contradice, de algún modo, (salvo mejor explicación) las consecuencias de la evaluación previstas en el documento "El profesorado", que se reducen a los profesores catedráticos, titulares y contratados doctores que aspiren a cambiar de categoría o a obtener reconocimiento de méritos académicos [en este último caso incluso con limitaciones, pues se excluye a los contratados doctores y a los titulares sólo se les permite obtener dos (IV.2)]. En general, no se recogen consecuencias de la aplicación del <i>Proceso</i> de evaluación a los profesores con categorías contractuales diferentes a las citadas, por lo que conviene aclarar el alcance efectivo del <i>Proceso</i>, incluso en el caso de que se pretenda (como parece) extender su aplicación a "la mayoría" del personal académico, pero limitando sus consecuencias a determinadas categorías de profesorado. Tampoco se especifica claramente el carácter obligatorio o voluntario de la evaluación, pues no se especifican los criterios para seleccionar a los profesores que participarán o no en la misma. Se admite la posibilidad de evaluar períodos inferiores a seis años "si existe una causa que los justifique", pero nada se dice sobre tales causas y ni sobre los efectos que pueda acarrear. La indefinición del alcance del <i>Proceso de evaluación</i> y las limitaciones de las consecuencias previstas hacen dudar (en los aspectos señalados) sobre la congruencia del proceso y puede impedir la consecución de la finalidad prevista ("contribuir a la mejora de la actividad docente").</p> <p>El epígrafe 8 del <i>Proceso</i>, titulado "Responsabilidades" (pp. 7 y 8), recoge algunos de los agentes que intervienen en el proceso de evaluación y describe, a su vez, sus responsabilidades. Nada se dice, sin embargo, de los siguientes agentes: profesorado, alumnado, responsables académicos (departamentos), comisión de revisión y servicios administrativos de apoyo. Ciertamente, algunos de estos agentes se mencionan en el capítulo correspondiente a las "fuentes de</p> |
|---|---|

información”, pero no parece que sea éste el lugar adecuado para ello, pues el papel de profesores, alumnos y juntas departamentales no debe reducirse a ser simple fuente de información. Tampoco se recoge aquí la Comisión de evaluación de la calidad y acreditación (CECA) a la que en otro lugar del *Proceso* se le reconoce la posibilidad de “mediar” en el caso de que la Junta directiva discrepe con el informe de evaluación de algún profesor (p. 6). En consecuencia, se debe ampliar el epígrafe titulado “Responsabilidades” estableciendo la nómina completa de los agentes y describiendo en todo caso las tareas que desempeñan y las responsabilidades que les competen en las diferentes fases del proceso.

B. Dimensiones, criterios y fuentes para la recogida de información

PROPUESTAS DE MEJORA APARTADO B (Dimensiones y criterios)

| PROPUESTAS | JUSTIFICACIÓN |
|--|--|
| <p>El <i>Proceso</i> debe establecer los umbrales mínimos de las diferentes categorías y determinar el peso atribuido a cada dimensión y dentro de éstas, a los diferentes indicadores.</p> <p>Establecer en el <i>Proceso</i> la relación directa entre las fuentes de información y las dimensiones e indicadores que se utilizan en la evaluación del profesorado, de acuerdo con las especificaciones del programa Docencia. Y al mismo tiempo, establecer las relaciones entre las dimensiones y los criterios de evaluación.</p> | <p>El <i>Proceso</i> no determina los umbrales mínimos de las diferentes categorías que resultan de la evaluación. Tampoco establece el peso de las diferentes dimensiones ni de los distintos indicadores.</p> <p>El <i>Proceso</i> no especifica el uso que se hace de los diferentes apartados de las distintas fuentes de información ni el posible contraste entre las mismas para determinar el resultado de la evaluación de la actividad docente en cada dimensión y subdimensión. Resultaría muy ilustrador elaborar un cuadro explicativo en el que se pongan de manifiesto los ítems concretos de cada fuente que se emplea en la evaluación de las diferentes dimensiones. El manual no especifica la relación entre las dimensiones y los criterios de evaluación (adecuación, satisfacción, eficiencia, eficacia y orientación a la innovación).</p> |

PROPUESTAS DE MEJORA APARTADO B (Fuentes y técnicas) (Dimensiones y criterios)

| PROPUESTAS | JUSTIFICACIÓN |
|--|--|
| <p>El manual debe explicitar claramente que las encuestas de los alumnos se realizan de forma periódica y con una frecuencia suficiente para poder valorar al profesor de forma regular a lo largo del período de seis años.</p> | <p>(p.6): <i>Finalizado el plazo para la solicitud de evaluación, la Junta Directiva del centro será la responsable de solicitar Informe al Departamento y de redactar el Informe de la Junta Directiva, así como de realizar las encuestas a los alumnos. ¿Quiere esto decir que las encuestas de los alumnos se realizan ad hoc al solicitar la evaluación? ¿No se realizan anualmente o semestralmente?</i></p> |

C. Procedimiento de la Universidad para la realización de la evaluación de la actividad docente

PROPUESTAS DE MEJORA APARTADO C

| PROPUESTAS | JUSTIFICACIÓN |
|---|--|
| <p>El manual debe aclarar la confusión que a veces se produce entre las referencias a 'la CEAD' y el hecho de que realmente hay cuatro comisiones CEAD.</p> <p>1) Los estudiantes deben participar directamente en el proceso de evaluación, más allá de su participación indirecta a través de las encuestas. Por ejemplo, incluyéndolos en las CEAD. Sin este requisito el procedimiento no podrá ser certificado en su momento.</p> <p>2) Se debería requerir a los profesores designados para las CEAD algún tipo de experiencia o cualificación sobre temas de evaluación de la calidad docente o tan siquiera de gestión universitaria, y, en cualquier caso, proporcionarles formación específica sobre el proceso de evaluación.</p> <p>3) El manual debe garantizar de forma clara que no se producen conflictos de intereses entre evaluadores y evaluados.</p> | <p>El manual establece la existencia de cuatro Comisiones de Evaluación de la Actividad Docente (CEAD), pero con frecuencia se refiere a la CEAD en singular y a veces surgen ambigüedades, como a la hora de "elaborar un informe al final de cada convocatoria indicando posibles mejoras a introducir en el proceso de evaluación". No queda claro si hay cuatro informes o un informe, y en este último caso, quién lo prepara.</p> <p><i>"Las CEAD serán designadas por Rectorado y estarán integradas por tres profesores nombrados por el Rectorado entre los catedráticos o titulares de las áreas respectivas que no estén sometidos al proceso de evaluación en el periodo para el que sean nombrados". "El Rectorado normalmente al comienzo del mes de abril o del mes de noviembre abrirá cada una de las convocatorias para solicitar la evaluación y nombra la correspondiente CEAD".</i></p> <p>Con estos párrafos surgen dos dificultades: 1) Los estudiantes solo participan en el proceso de evaluación indirectamente a través de las encuestas, pero no directamente, lo cual es contrario a los estándares y directrices europeos y hace además que el proceso no pueda ser certificado en su momento. 2) No se requiere a los profesores designados ningún tipo de experiencia o cualificación sobre temas de evaluación de la calidad docente o tan siquiera de gestión universitaria. 3) Las CEAD son nombradas al inicio del proceso, y entran dudas de como el Rectorado podrá saber de antemano qué profesores se presentarán a la evaluación y cuáles no, máxime cuando, como se desprende del manual, se pretende mantener la composición de las CEAD secreta.</p> |

Los mecanismos para la revisión del trabajo del comité/comités de evaluación deben clarificarse, especialmente el papel de los agentes Junta Directiva, CGC de Facultad y Rectorado, y sus relaciones mutuas a la hora de detectar carencias o posibilidades de mejora en el proceso, y explicitarse que también se revisa el trabajo de las CEAD.

La Universidad cuenta con mecanismos para la revisión del trabajo del comité/comités de evaluación, pero están formulados de forma confusa: *"Además la CEAD (¿) elaborará un Informe global de resultados de la convocatoria, incluyendo sugerencias para la mejora del proceso. Este informe se hará llegar al Rectorado y a la Junta Directiva, y formará parte del que anualmente elabora la CGC de la Facultad. Si se detectan carencias o posibilidades de mejora en el proceso de evaluación, la Junta Directiva puede proponer al Rectorado la modificación, mejora o ampliación de la normativa interna que afecte a la evaluación del personal académico"*. Debería clarificarse el papel de los agentes Junta Directiva, CGC de Facultad y Rectorado, y sus relaciones mutuas a la hora de detectar carencias o posibilidades de mejora en el proceso y concretarse si también se revisa el trabajo de las CEAD.

La herramienta de evaluación (protocolo) debe incluir un nivel suficiente de ponderaciones de los apartados, fuentes o dimensiones, para reducir el margen de arbitrariedad a la CEAD para asignar la evaluación.

El diseño de la Universidad contiene una herramienta de evaluación (protocolo) que es coherente con las dimensiones y criterios establecidos y que permite que las valoraciones se basen en la información aportada por las diferentes fuentes, con la salvedad de que en ningún momento figuran ponderaciones en ninguno de los apartados, fuentes o dimensiones, lo que en definitiva deja un margen de arbitrariedad a la CEAD para asignar la evaluación que genera un elevado grado de indefensión en el profesor evaluado.

De la misma forma, el modelo de informe de evaluación debe recoger no solamente los puntos fuertes y débiles, sino también información orientativa de las ponderaciones y puntuaciones de las diferentes dimensiones.

Establecer previsiones sobre la selección, formación y sustitución de los miembros de las Comisiones de evaluación y regular el funcionamiento interno de las mismas (convocatoria, quorum, actas, toma de decisiones...).

El *Proceso* prevé que los órganos responsables de llevar a cabo la evaluación serán las Comisiones de evaluación de la actividad docente" (en adelante CEAD), que se constituyen de forma separada para las diferentes ramas de conocimiento. Como hecho positivo, se contempla la posible incorporación de un agente externo "si se considera necesario", pero nada se dice sobre las circunstancias que pueden propiciar dicha incorporación ni sobre el

| | |
|---|--|
| <p>Garantizar en el <i>Proceso</i> la publicidad de la composición de los comités de evaluación.</p> <p>Establecer el cronograma del proceso de evaluación.</p> | <p>perfil del mencionado "agente externo". Tampoco se recogen mecanismos de coordinación entre las diferentes comisiones, ni se alude a la formación de sus componentes (ni a su perfil), y ello a pesar de que el <i>Proceso</i> establece que las comisiones se nombrarán anualmente, por lo que cabe la posibilidad de que se produzca una renovación constante de las mismas. Se echan en falta, además, unas normas mínimas de funcionamiento de las CEAD, donde se regulen aspectos básicos, tales como convocatoria, presidencia, actas etc. Por último, se debe completar el compromiso de objetividad aludiendo, al menos, a que se garantiza la ausencia de "conflicto de intereses" en los miembros de las comisiones, tal como consta en el Anexo 11.11 (donde con buen criterio el evaluador "se compromete a informar previamente de cualquier circunstancia que pudiera interferir o poner en entredicho la neutralidad de la evaluación a desarrollar").</p> <p>El <i>Proceso</i> no garantiza la publicidad de la composición de los comités de evaluación, aunque en el epígrafe "Desarrollo" se dice: "Toda la información relacionada con el proceso de evaluación (...) será pública (...)" (p. 5). Bastará, pues, incluir explícitamente la composición nominal de los comités de evaluación entre los ítems que la Universidad se compromete a publicar. A este respecto, no es admisible que el informe de evaluación que recibe el profesor carezca de firmas para "proteger la confidencialidad de la CEAD" (p. 6).</p> <p>El <i>Proceso</i> describe los diferentes pasos e instancias que se suceden desde la convocatoria por el Rector de la solicitud de evaluación. Sin embargo, no se esboza un cronograma que pueda orientar, al menos, sobre la duración del proceso y los plazos de las diferentes instancias. La indefinición a este respecto afecta incluso al inicio del proceso, pues se admite que "El rectorado normalmente al comienzo del mes de abril o del mes de noviembre abrirá cada una de las convocatorias..." (p. 5). De cara a la sostenibilidad del sistema y de su</p> |
|---|--|

| | |
|--|---|
| | aceptación por el profesorado, resulta recomendable trazar el cronograma del proceso teniendo en cuenta los plazos disponibles en cada una de las instancias. |
|--|---|

D. Procedimiento de la Universidad para la toma de decisiones derivadas de la evaluación de la actividad docente

PROPUESTAS DE MEJORA APARTADO D

| PROPUESTAS | JUSTIFICACIÓN |
|---|--|
| <p>Determinar el procedimiento que se seguirá para tomar las decisiones que se deriven de la evaluación de la actividad docente del profesorado (actividades formativas, promoción, consolidación...) y qué agentes se verán implicados en las mismas (Rectorado, Junta directiva, etc.).</p> | El Proceso no establece previsiones a este respecto. |
| <p>Definir cómo se va a llevar a cabo el seguimiento de las acciones derivadas de la evaluación de la actividad docente.</p> | El Proceso no establece previsiones a este respecto. |

E. Difusión de los resultados de la evaluación de la actividad docente

PROPUESTAS DE MEJORA APARTADO E

| PROPUESTAS | JUSTIFICACIÓN |
|--|--|
| <p>El diseño debe establecer qué resultados de la evaluación serán objeto de difusión pública e incluir el procedimiento para esta difusión, de forma que llegue de forma efectiva a toda la comunidad universitaria, estudiantes prospectivos, sus familias y la sociedad en general.</p> | <p>En el epígrafe "Rendición de cuentas" del <i>Proceso</i> (p. 8) se atribuye a cada CEAD la elaboración de los informes individuales de la actividad docente, así como de un "Informe global de resultados de la convocatoria, incluyendo sugerencias para la mejora del proceso". En otro lugar (p. 6), se señala que la CGC "incluirá en su informe anual un resumen de los resultados generales de los procesos de evaluación, señalando las posibles mejoras para sucesivas convocatorias". Conviene explicar qué órganos son los responsables de la elaboración de este informe (o de cada una de sus partes) y cómo se coordinan entre ellos. En cualquier caso, el <i>Proceso</i> no indica de manera explícita qué resultados de la evaluación serán objeto de difusión, y no contempla la obligación de publicar dicho Informe, ni siquiera en lo que atañe a los resultados agregados. No debe olvidarse que uno de los objetivos principales de las actividades de evaluación y acreditación de la actividad docente es el de proporcionar una adecuada información a toda la comunidad universitaria, estudiantes prospectivos, sus familias y la sociedad en general.</p> |

F. Revisión y mejora del proceso de evaluación

PROPUESTAS DE MEJORA APARTADO F

| PROPUESTAS | JUSTIFICACIÓN |
|--|--|
| <p>Regular el procedimiento para realizar la revisión y mejora del proceso de evaluación y ampliar las fuentes de información, teniendo en cuenta a los agentes implicados en el mismo (especialmente el profesorado).</p> | <p>En el epígrafe "Rendición de cuentas" del <i>Proceso</i> (p. 8) se atribuye a cada CEAD la elaboración de los informes individuales de la actividad docente, así como de un "Informe global de resultados de la convocatoria, incluyendo sugerencias para la mejora del proceso". En otro lugar (p. 6), se señala que la CGC "incluirá en su informe anual un resumen de los resultados generales de los procesos de evaluación, señalando las posibles mejoras para sucesivas convocatorias". Se atribuye luego a la Junta directiva la responsabilidad de transmitir estas sugerencias de mejora al Rectorado, quien tiene finalmente la "potestad de modificar el procedimiento". Las mejoras propuestas se recogen en un documento titulado "Indicaciones para la mejora del proceso de evaluación del profesorado", cuya elaboración se atribuye a la CECA ("Comisión de Evaluación de la Calidad y Acreditación"). El procedimiento para la mejora del <i>Proceso</i> resulta muy difuso y con una atribución de responsabilidades muy compleja. Por otra parte, el <i>Proceso</i> no tiene en cuenta la opinión de todos los agentes implicados en la evaluación, especialmente de los profesores y alumnos.</p> |

B