

PROGRAMA DOCENTIA

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

UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA

INFORME DEFINITIVO

COMISIÓN DE EVALUACIÓN:

Presidente/a: Eduardo García Jiménez, Universidad de Sevilla.

Vocales: Cristina Guilarte Martín-Calero, Universidad de Valladolid.¹
Clara Isabel Urbán, Universidad Camilo José Cela.

Secretario/a: Elvira Juárez Casalengua, ANECA.

Fecha de aprobación: 21 de noviembre de 2022



Fdo. Presidente de la Comisión de Evaluación

¹ No ha participado en la evaluación por incurrir en conflicto de interés.

Introducción

El desarrollo y valoración de los modelos de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad Pública de Navarra (UPNA) cuenta con una amplia trayectoria. Así, en 2008 la Agencia Nacional de Evaluación la Calidad y la Acreditación (ANECA) informó positivamente el modelo de evaluación de la actividad docente de la UPNA y en 2010 y 2011 ANECA evacuó dos informes de evaluación de la implantación del modelo en los que se plantearon propuestas de mejora y recomendaciones. No obstante, en 2013, el modelo no fue finalmente certificado. Desde entonces, la UPNA ha elaborado nuevos modelos de evaluación. En 2017, el Consejo de Gobierno aprobó el Programa de Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado que se aplicó en dos ocasiones durante el curso 2017/2018 y que, tras ser revisado en el año 2021, ha permitido elaborar un programa de evaluación que se somete a verificación.

ANECA ha nombrado una Comisión de evaluación que, tras considerar la documentación aportada por la UPNA, elaboró un informe provisional. En respuesta a este informe, la universidad ha remitido diferente documentación que tras ser examinada por la comisión ha dado lugar a este informe definitivo.

Valoración global del modelo de evaluación y cumplimiento de los requerimientos del Programa DOCENTIA

La Universidad Pública de Navarra (UPNA) alinea su programa de evaluación de la actividad docente del profesorado con un marco de desarrollo profesional docente (MDPD) y un modelo de excelencia docente. Esta Comisión reconoce el intento de integración de los tres aspectos de la evaluación, pero considera que el marco de desarrollo profesional docente no responde a lo que la literatura especializada y la práctica profesional entienden que representa dicho marco. La carencia más relevante del marco de desarrollo profesional está en el hecho de que no recoge criterios de calidad de la actividad docente asociados a cada nivel del marco, sino que -aun reconociendo el valor de lo realizado- los identifica directamente con los niveles de desempeño recogidos en el programa DOCENTIA. El marco de desarrollo profesional supone, con independencia del número de niveles establecidos, ir más allá del estándar de una docencia de calidad; de hecho, el programa DOCENTIA de la UPNA podría representar el primer nivel de un marco de desarrollo profesional de dos o más niveles de desarrollo. En este sentido, animamos a la UPNA a definir diferentes niveles de calidad de la actividad docente de su profesorado a partir del programa DOCENTIA presentado -que podría ser el primer nivel-. En respuesta al informe provisional, la universidad señala que queda a la espera de las orientaciones que se ofrezcan desde ANECA para el desarrollo de dicho marco y del modelo de excelencia.

El análisis de la fiabilidad del programa, a partir de los indicadores considerados en las dimensiones de evaluación (planificación, desarrollo, resultados y formación e innovación) y los pesos relativos y totales que se le otorgan, revelan algunas cuestiones de interés. En primer lugar, la valoración de la mayoría de las dimensiones se apoya en más de una fuente e instrumento (planificación, desarrollo y resultados) lo que da consistencia al programa, aunque la dimensión Formación e innovación lo hace exclusivamente sobre la valoración otorgada por la Comisión a partir del Autoinforme y las evidencias aportadas. En segundo lugar, hay fuentes de información que sólo participan en la valoración de una (Unidad de Acción Social en desarrollo) y dos dimensiones del programa (personas responsables académicas en planificación y resultados). En tercer lugar, cuando se toma en consideración los pesos otorgados en el programa a cada fuente e instrumento de evaluación -según se mostrará más adelante-, la conclusión a la que se llega es que la valoración de la actividad docente del profesorado descansa en buena medida en las valoraciones de la Comisión, a partir de la información aportada por el profesorado a través de sus valoraciones/reflexiones y de diferentes evidencias (guías, méritos, etc.); en consecuencia, resulta fundamental que la Comisión cuente con protocolos y herramientas que permitan sistematizar sus valoraciones y lograr la consistencia deseable, especialmente cuando los datos o informaciones en los que se apoyan son de naturaleza cualitativa. En respuesta al informe provisional, la universidad acepta la recomendación de ANECA y se compromete a elaborar un protocolo que permita aplicar las rúbricas correspondientes para sistematizar las valoraciones de carácter cualitativo.

La evaluación de la actividad docente está prevista que se realice, con carácter voluntario, a todo el profesorado en activo de cualquier categorial contractual y profesional, si bien con la exigencia de que se alcance una "ratio de Actividad Académica Total/Capacidad Docente Efectiva mayor o igual que el 60 % de media en el periodo sometido a evaluación" (p.8). Este criterio podría afectar negativamente a la cobertura del programa. El documento aportado por la UPNA no recoge una tabla o baremo que resuma la vinculación de cada dimensión de evaluación con los procedimientos o instrumentos que aportan información y los pesos relativos asociados a una uno de ellos, de modo que para el profesorado puede que no resulte sencillo alcanzar una visión global del mismo a partir de la veintena de indicadores utilizados (cada uno con sus porcentajes totales y parciales). En este sentido, sería conveniente publicar un baremo o tabla resumen del programa que facilite su interpretación por el profesorado de cara a fomentar su participación en DOCENTIA. Para mejorar la cobertura, la presentación del programa debería estar acompañada de una política de difusión entre todos los agentes implicados en una convocatoria determinada a través de diferentes medios, así como de una formación ajustada a las necesidades de cada colectivo (más ambiciosa que la recogida en el documento aportado por la UPNA): sobre el autoinforme al profesorado, sobre las encuestas al alumnado, sobre el proceso de evaluación a las comisiones, etc. Sin una política sistemática de divulgación y formación sobre el programa DOCENTIA, se corre el riesgo de que las evaluaciones sólo se completen por una parte del profesorado o de que, tras una primera evaluación problemática, se reduzca la credibilidad del programa y, por ende, su cobertura. El programa sí recoge cómo se difundirá la información, siendo la página web de la UPNA la que recoja tanto la convocatoria como los informes de resultados individuales y generales derivados de la evaluación. En la respuesta de la universidad, se aportan datos sobre el profesorado y la estimación de los

solicitantes en las siguientes convocatorias. En dicha respuesta, se argumenta a favor del cumplimiento del requisito de que al menos el 30% del profesorado participe. Asimismo, la universidad detalla las actividades divulgativas que ha realizado y la propuesta de dos acciones que llevará a cabo una vez se ponga en marcha el programa.

El programa de evaluación propuesto plantea una evaluación quinquenal pero no determina si afectará a todo el profesorado que se presente voluntario a cada convocatoria o una parte de este. Tampoco se realiza una estimación del profesorado que podría verse afectado sobre el total del profesorado de la UPNA, que asegure la viabilidad y sostenibilidad del proceso. Dicho guarismo es relevante porque, entre otros aspectos, podría afectar al número de vocales de la Comisión de evaluación (sobre todo, estudiantado y profesorado) que es órgano encargado de revisar y valorar la información de carácter cualitativa (además de cuantitativa) de las solicitudes presentadas. La viabilidad y sostenibilidad también dependen en buena medida de que la UPNA apoye el proceso de valoración en las herramientas informáticas adecuadas, con capacidad para gestionar los datos y documentación de cada profesor/a, incorporar los resultados de las encuestas, autoinformes e informes de personas responsables académicas y generar los informes individuales. En la documentación aportada por la UPNA no se hace referencia a este tipo de herramientas ni al tipo de prestaciones que se espera que puedan realizar. El proceso de evaluación que permitirá aplicar el programa de evaluación de la actividad docente del profesorado de la UPNA aborda diferentes cuestiones: cumplimiento de obligaciones, evaluación (bajo cuatro dimensiones) y factores contextuales que pueden influir en ella. Una propuesta de este tipo, que merece destacarse por su profundidad de enfoque, podría conllevar un proceso más prolongado del inicialmente estimado y dar lugar a más dificultades, errores y reclamaciones que las previstas. Cabría recomendar a la UPNA que preste atención al rigor y sistematización que conlleva el despliegue de las actuaciones contempladas en el programa de evaluación de modo que no se ponga en cuestión su viabilidad y continuidad.

El análisis de los indicadores del programa y los pesos relativos y totales que se le otorgan revela que la información/reflexión recogida en el Autoinforme y las evidencias aportadas por el solicitante (guías, méritos y otras evidencias), valoradas por la Comisión, representan más del cincuenta por ciento de las valoraciones en cualquier dimensión (casi un 68% en desarrollo y un 100% en formación e innovación). Los resultados de las encuestas cumplimentadas por el estudiantado representan en promedio en torno a un tercio del total de la puntuación del profesor/a (aproximadamente un 30% en planificación, un 27% en desarrollo y un 40% en resultados). Los informes de las personas responsables académicas (centros y/o departamentos) van desde casi un 7% en resultados a un 16% en planificación. Esta Comisión es consciente de que la capacidad discriminativa del programa no podrá determinarse empíricamente hasta que no se hayan completado varias evaluaciones, no obstante, en función de la experiencia recogida de la valoración de los modelos desarrollados por otras universidades, considera que la valoración de las encuestas del estudiantado representa la variable con mayor capacidad discriminación por lo que un mayor peso de estas contribuye a diferenciar mejor entre los niveles de calidad de la actividad docente del profesorado. Un aspecto adicional que deberá ser objeto de análisis por parte de la UPNA es la influencia de los factores de contexto en la puntuación total de los profesores/as, en función de sus categorías profesionales y otras

variables, y en la capacidad discriminativa del programa. En respuesta al informe provisional, la universidad argumenta a favor de su propuesta de evaluación de la excelencia docente aclarando que el umbral de 8,5 puntos debe analizarse con relación a una calificación máxima de 9,48 y no de 10 puntos.

Los resultados de la evaluación de la actividad docente, según el programa DOCENTIA de la UPNA, están vinculados a diferentes consecuencias dirigidas, sobre todo, a las calificaciones extremas: Excelencia (E) y No Favorable (NF). En el primer caso (E), la consecuencia más importante consiste en la mención especial a aquellos profesores/as que consigan dicha calificación; en el segundo caso, los informes individuales de los profesores/as con la calificación NF -o con una calificación por debajo de 5 en algunas de las dimensiones- incluirán de forma obligatoria un apartado de herramientas de mejora, deberán presentarse a la evaluación (cabe entender dos años después para los NF, p. 7) y se les someterá a un seguimiento mediante un informe intermedio que determinará su grado de cumplimiento de las orientaciones recibidas. Las consecuencias para el profesorado que obtenga otras calificaciones son menos precisas y relevantes, salvo el seguimiento de las acciones de mejora indicadas por la Comisión de evaluación sobre las que los profesores/as deberán informar en el Autoinforme de la siguiente evaluación. La formación del profesorado que ha obtenido una calificación distinta de NF no está diseñada ad hoc en función de sus logros y carencias y, por tanto, no está alineada con su desarrollo profesional docente. Esta Comisión considera que las consecuencias derivadas de los resultados de la evaluación tienen un escaso impacto en los procesos de contratación o promoción del profesorado o en el acceso a los programas de la UPNA vinculados, por ejemplo, a la innovación docente o la movilidad-. En respuesta al informe provisional, la universidad amplía la descripción de las consecuencias ya presentadas en la fase anterior e incluyen dos nuevas consecuencias en el modelo que afectan a la movilidad del profesorado y a la participación en los proyectos de innovación docente.

La revisión y mejora del proceso de evaluación se apoya exclusivamente en la valoración de la Comisión de evaluación, sin que el programa demande la participación de otros agentes - profesorado, estudiantado, personas responsables académicas de centros o departamentos, técnicos de la UPNA- para determinar en qué medida el programa satisface sus necesidades y expectativas. En este sentido, el mecanismo diseñado para la revisión del programa y para la inclusión de las mejoras y cambios pertinentes resulta incompleto en la medida en que se apoya únicamente en las apreciaciones de la Comisión de evaluación. En respuesta al informe provisional, la universidad describe las acciones que va a llevar a cabo para recabar información sobre la valoración del programa y la difusión de los resultados de la implantación del modelo.

Recomendaciones

1. Elaborar un protocolo que permita a la Comisión de evaluación aplicar la rúbrica y valorar de forma sistemática y consistente las reflexiones y argumentaciones recogidas en los autoinformes y otros instrumentos que aporten datos de naturaleza cualitativa.

Condiciones

1. Elaborar un marco de desarrollo profesional docente que responda a los estándares internacionales y a las recomendaciones realizadas por ANECA, conforme al proceso de acompañamiento que se señala anteriormente.

Conclusión

De conformidad con los referentes de evaluación del Marco de Desarrollo Profesional Docente (MDPD), aprobados por la Comisión para la evaluación de los programas AUDIT Internacional y DOCENTIA de ANECA (Orden ECD/1746/2016) en su reunión de 30 de noviembre de 2022, la universidad deberá implantar el modelo DOCENTIA presentado y enviar un informe de seguimiento, en el plazo de un año, con los resultados de la convocatoria desarrollada. Se establecen como aspectos de especial seguimiento los recogidos en el apartado de condiciones del presente informe, sobre los que la universidad deberá seguir trabajando y presentar los avances realizados. Para facilitar el avance en estos aspectos, desde ANECA se establecerán distintas acciones de acompañamiento, trabajando conjuntamente con las universidades.

LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN CONSIDERA

FAVORABLE

**LA VERIFICACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD
DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO DE LA
UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA**