

INFORME DE CERTIFICACIÓN

Universidad Pública de Navarra

Comisión de Evaluación del Diseño:

Presidente: Bará Temes, Javier (Universidad Politécnica de Cataluña)

Vocales: Merino Jerez, Luis (Universidad de Extremadura)
Sanz Villorejo, Luis (Unidad de Evaluación de la Enseñanza Militar)
Martín Gallego, Alfonso (ESADE-U. Ramón de LLull)

Secretaría: Juárez Casalengua, Elvira (ANECA)

Fecha: 9 de octubre de 2012



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

1. Introducción

La Comisión valora el trabajo realizado por la Universidad Pública de Navarra en la implantación del Programa Docencia y destaca especialmente la aplicación de consecuencias y la presencia de evaluadores externos en los comités de evaluación. También considera positivo el carácter voluntario de la evaluación. Sin embargo, advierte que no se han tenido en cuenta alguna de las propuestas de mejora contenidas en el *Informe de evaluación del primer y segundo seguimiento*, de tal modo que el cumplimiento de requisitos necesarios para obtener la certificación no es aún el adecuado para superar este proceso.

2. Valoración general del modelo y su implantación

Valoración de la incorporación de las mejoras a incorporar necesariamente y de las recomendaciones recogidas en los informes de verificación y seguimiento y posibles ajustes.

En el Segundo informe de evaluación externa de la implantación del diseño, de fecha 10 de mayo de 2011, figuraban las cuatro mejoras de incorporación necesaria (requisitos) siguientes:

Mejora 1: Publicar los resultados de la evaluación a toda la comunidad universitaria.

Mejora 2: Modificar el modelo para incluir la participación de estudiantes en el proceso de evaluación más allá de la cumplimentación de las encuestas de acuerdo a los criterios y directrices europeos de calidad.

Mejora 3: Incluir una nueva categoría en los resultados globales dentro de las evaluaciones positivas y reflexionar sobre la capacidad de discriminación del modelo.

Mejora 4. Implantar de forma efectiva la iniciativa recogida en el informe de que el comité de evaluación realice propuestas de mejora concretas en los informes individuales.

La Comisión de Certificación (CC abreviadamente) constata que la Mejora 2 no se ha incorporado, lo cual por sí solo impide la certificación del modelo; pero además la CC considera que en las restantes mejoras necesarias, si bien se han realizado cambios en el modelo, éstos no han sido suficientes, y que también en este caso impedirían su certificación. A continuación se hace una descripción detallada de la valoración de la incorporación de estas cuatro mejoras:

Mejora 1: Publicar los resultados de la evaluación a toda la comunidad universitaria.

El Informe de solicitud de certificación señala que los informes anuales con los resultados de la evaluación "se han encontrado disponibles para toda la comunidad universitaria como documentos aprobados en los Consejos de Gobiernos

correspondientes". Y seguramente ha sido así, aunque el Informe no aporta evidencias de ello. En cualquier caso, en la actualidad dichos informes de resultados no están disponibles en la web institucional y, por tanto, no es posible acceder a ellos, aunque se anuncia el compromiso de publicarlos anualmente. Adviértase, no obstante, que la mejora propuesta se ciñe a la publicación de resultados y no tanto al informe completo que se presenta y aprueba en Consejo de Gobierno. Si bien la Universidad se compromete a realizar esta publicación en lo sucesivo, el lugar en el que se compromete a publicarlo, cuatro niveles por debajo de la página principal de la web y en un apartado de normativa de profesorado, junto con normas como las de "concesión de anticipos al profesorado", no es adecuado, ni por facilidad de acceso ni por relevancia, para informar a toda la comunidad universitaria, de la que también forman parte los estudiantes, sus familias y los estudiantes prospectivos.

Mejora 2: Modificar el modelo para incluir la participación de estudiantes en el proceso de evaluación más allá de la cumplimentación de las encuestas de acuerdo a los criterios y directrices europeos de calidad.

Esta mejora no se ha incorporado, a pesar de que en las dos evaluaciones de seguimiento de la implantación se ha puesto de manifiesto la necesidad de incorporar a los estudiantes en la Comisión de Evaluación. En ninguno de los dos se ha dado respuesta al requisito, aunque en el informe de solicitud de la certificación se dan toda una serie de explicaciones para intentar justificarlo, como, por ejemplo, que "la docencia sólo pueden evaluarla los docentes". Tal como se recoge en los "Criterios y directrices para la garantía de calidad en el EEES", es indispensable la participación efectiva de los estudiantes en los procesos de evaluación.

Por otra parte, la efectividad de la participación indirecta de los alumnos en el proceso de evaluación genera algunas dudas. Por ejemplo, el profesor discrecionalmente decide si incluir o no los comentarios de la pregunta de libre redacción en el informe de resultados personales de la encuesta. También se dice que "los alumnos pueden dirigir sus quejas, sugerencias y peticiones a la inspección con la seguridad de que se mantendrá su anonimato y se estudiarán en profundidad" pero el reglamento de la unidad de inspección no explica cómo se realizarán ni lo uno ni lo otro.

Mejora 3: Incluir una nueva categoría en los resultados globales dentro de las evaluaciones positivas y reflexionar sobre la capacidad de discriminación del modelo.

La propuesta de mejora se ha incorporado, pues efectivamente el modelo (denominado Método) se ha modificado para incluir nuevas categorías de evaluaciones positivas: Favorable y Excelente, a las que ahora se añaden Favorable con propuestas de mejora y Muy favorable. Esta modificación, que la Comisión considera pertinente y oportuna, es fruto de la reflexión habida en la Universidad sobre la escasa capacidad de discriminación del modelo anterior.

Además, se mantienen las categorías Desfavorable y Pendiente. A este respecto, cabe señalar que en las sucesivas ediciones del proceso ningún profesor ha recibido la evaluación desfavorable, circunstancia ésta que, según el Informe de solicitud de certificación, se explica por el carácter voluntario de la evaluación y por el carácter disuasorio que puede tener el conocimiento previo del resultado de las encuestas de satisfacción docente y de posibles quejas. No obstante, cabe matizar este razonamiento, a la vista de que son pocos los profesores evaluables que no se han evaluado. Además, el modelo contempla la posibilidad de que el profesor retire la solicitud de evaluación caso de que el resultado de la misma sea desfavorable. Y en el desarrollo del proceso se comprueba, por último, que a los profesores que presentan un autoinforme insatisfactorio se les demanda la modificación del mismo, abriendo a tal fin un nuevo plazo. En definitiva, si la información es insuficiente o no se ha aportado la documentación necesaria para la evaluación, el profesor recibe la evaluación de Pendiente. Incluso en algún caso se ha concluido el proceso con una "evaluación pendiente definitiva" (sic). Resulta inevitable señalar que Pendiente no es una categoría resultado de la evaluación, sino un estadio más del trámite administrativo, y como tal, debería eliminarse de las categorías. Y, en cuanto a los resultados, como ya se ha dicho, la categoría desfavorable resulta improductiva.

Finalmente, la CC señala que, pese a que la renuncia a la evaluación desfavorable tiene consecuencias negativas para el profesor que la ejerce, por coherencia del proceso sería preferible que esta posibilidad se eliminase.

Mejora 4. Implantar de forma efectiva la iniciativa recogida en el informe de que el comité de evaluación realice propuestas de mejora concretas en los informes individuales.

La CC considera que las propuestas de mejoras a que se hace referencia deben realizarse necesariamente por escrito, nunca de forma verbal (posibilidad que se sugiere en el manual), y que se debe establecer un proceso de seguimiento de su ejecución hasta una siguiente evaluación (que no sustituye al seguimiento); también debe indicarse el programa y la unidad de apoyo institucionales que den soporte a estas propuestas de mejora de los profesores afectados. Por tanto, la CC concluye que la "propuesta de mejora" se ha tenido en cuenta y se ha incorporado al proceso, pero de forma incompleta.

Asimismo, en el citado Segundo informe de evaluación externo de la implantación del diseño, de fecha 10 de mayo de 2011, también figuraba la siguiente **Recomendación: Mejorar la accesibilidad de la información del programa Docencia en la web.**

El Informe de solicitud de certificación muestra las medidas tomadas por la Universidad para atender esta recomendación. Se han publicado la última versión del método y el protocolo que sigue todo el proceso de evaluación desde la convocatoria hasta la resolución del comité de evaluación. El protocolo incluye, efectivamente, el procedimiento de solicitud e indicaciones sobre la documentación que debe entregar cada profesor. Esta información está recogida en sendos documentos accesibles en la dirección URL señalada en el Informe. No aparece aquí, sin embargo, el último informe presentado a Consejo de Gobierno, ni la composición del Comité de evaluación y del Comité de garantías. En cualquier caso, la web institucional de la Universidad Pública de Navarra carece de un sitio propio y diferenciado que albergue toda la información relativa al proceso Docencia, actualmente recogida bajo el epígrafe "Normativa de interés común para todo el profesorado", lugar situado cuatro niveles por debajo de la página principal de la

web. La recomendación, por tanto, se ha atendido parcialmente. La recomendación de la CC por lo que se refiera a la certificación es mejorar la accesibilidad para que se encuentre como máximo a dos niveles por debajo de la página principal, preferiblemente en un apartado específico para la evaluación docente.

Valoración global de la implantación del modelo y sus resultados.

- a. Cómo se obtiene la información y cómo se analiza y qué efectos producen los resultados del análisis sobre la cultura de calidad y/o sobre la mejora de la calidad docente.

El procedimiento de recogida de datos está descrito con claridad en el manual (diseño 3) y se basa en la información aportada por el profesor, los responsables académicos y los alumnos por medio de la encuesta de satisfacción.

El método recoge una nueva versión de la encuesta de satisfacción de los estudiantes, que presenta dos importantes novedades: la reducción del número de preguntas y el cambio de enfoque. La mayor parte de las preguntas tienen que ver con la asignatura y no tanto con el profesor que las imparte. Y además no se singularizan las respuestas cuando son varios los profesores que imparten una misma asignatura. El resultado es que, en palabras del Vicerrector de profesorado, "de las encuestas de satisfacción no se pueden extraer datos relevantes para cada profesor" (Informe de solicitud, Anexo IV, p. 2). El Informe de solicitud de certificación no explica convenientemente estos cambios, ni la repercusión que pueden tener en un procedimiento que considera la encuesta de satisfacción como uno de los tres aspectos fundamentales que tienen en cuenta los evaluadores para discriminar resultados de la evaluación (los otros dos son el autoinforme y los informes de los responsables académicos).

- b. El alineamiento del modelo con el Plan Estratégico de la Universidad.

El plan estratégico para el periodo 2011-2014 se estructura en torno a tres ejes: formación, investigación y transferencia, y extensión. Respecto al anterior plan se han añadido otros tres ejes transversales: internacionalización, procesos y calidad, y recursos. El modelo planteado evidencia cierto alineamiento estratégico con los ejes transversales de procesos y calidad, y, si cabe, de forma más específica con el eje de recursos.

- c. Los mecanismos para asegurar la transparencia del proceso de evaluación y para garantizar su difusión

Nada que añadir a lo ya mencionado en los apartados 1 y 3 de este informe.

- d. La aplicación de los criterios y del proceso de evaluación docente.

- e. La satisfacción de los agentes y de sus resultados.

El análisis de la satisfacción de los agentes se circunscribe al profesorado implicado en la evaluación.

Sería necesario que la CC pudiese disponer del análisis de la satisfacción de otros agentes como autoridades académicas, estudiantes, consejo social, sección de

recursos humanos, servicio informático y unidad de calidad. (ver 4.1 del Manual, diseño 3).

- f. Las propuestas de mejora futuras que la Universidad considera convenientes.

La mayoría de las 6 propuestas de mejora futuras planteadas en el autoinforme (pág. 5) están relacionadas con la docencia y no con el proceso de evaluación de la actividad docente.

- g. La sostenibilidad del modelo en el tiempo y su utilidad.

A la vista de la información aportada por la universidad, la CC ha podido constatar la sostenibilidad del modelo.

En cuanto a su utilidad, la CC entiende que se vería sustancialmente incrementada si se eliminase la categoría de "pendiente" como resultado de la evaluación y la posibilidad de renuncia a la evaluación desfavorable.

- h. La evolución del modelo: los cambios que ha sufrido desde su implantación.

El método, que fue verificado por ANECA en el año 2008, apenas ha sufrido modificaciones sustanciales. Las modificaciones realizadas han sido fruto del proceso de realimentación y aprendizaje experimentado gracias a las aportaciones de los diferentes agentes que han intervenido en el proceso de evaluación, incluidas las comisiones de seguimiento de la ANECA.

- i. El análisis detallado del funcionamiento del modelo implantado.

Este apartado se contestaría en el momento de realizar la visita.

3. Valoración el cumplimiento de los requisitos

Valoración de la transparencia

Nos referimos en este apartado al apartado 4.3.1 de la Guía de certificación.

El nuevo manual aportado para el proceso de certificación no hace ninguna referencia a la publicidad ni de las convocatorias, ni de la composición de las comisiones, ni de los resultados. Este defecto debería subsanarse necesariamente para obtener la certificación.

No se ha incorporado la mejora necesaria de incluir estudiantes en la Comisión de Evaluación, tal como se decía explícitamente en el Segundo informe de evaluación del seguimiento (directriz específica 1). No se puede certificar el manual sin cumplir este requisito.

Tal como se ha indicado más arriba, la Universidad se compromete a publicar en lo sucesivo los resultados de la evaluación, pero todavía no lo ha hecho. Por otra parte, el lugar previsto para publicar los resultados, la información y la documentación del proceso (cuatro niveles por debajo de la página principal de la web y en un apartado de normativa de profesorado, junto con normas como las de concesión de anticipos de profesorado) no es adecuado ni por acceso ni por relevancia. La información sobre la evaluación del profesorado debe estar

disponible en un lugar destacado, reconocible y fácilmente accesible para todos los agentes implicados en el proceso. Deben publicarse la composición nominal del Comité de Evaluación y del Comité de Garantías, y el conjunto de la información relativa a la evaluación del profesorado, no sólo el método y el proceso; y se debe garantizar también la accesibilidad en el tiempo de toda la información, al menos durante cuatro años, periodo establecido por ANECA para que expire una certificación otorgada y se inicie el proceso de renovación de la certificación). En definitiva, se deben publicar los informes de resultados, la composición de las comisiones, así como el resto de la documentación; y además se debe mejorar la accesibilidad a la información.

Es imprescindible garantizar la formación específica sobre el proceso de evaluación de los miembros de la Comisión de Evaluación.

El manual no indica un mínimo de procedimientos de funcionamiento de la Comisión de Evaluación (convocatoria, quórum, actas, confidencialidad de las deliberaciones), únicamente se indica que funciona por consenso, sin explicar cómo se actúa cuando no se alcanza tal consenso.

Se realizan encuestas de satisfacción a los profesores, pero del resto de agentes solo se obtiene información a partir de reuniones. Las encuestas deben extenderse también a todos los agentes.

Valoración de la cobertura/participación

La participación se puede considerar como muy satisfactoria, pues supera ampliamente el 30% requerido por el proceso de certificación y están representadas todas las figuras y tipos de profesorado previstos en el modelo.

Valoración de la discriminación

La CC considera que la distribución de los resultados de la última evaluación realizada dentro de las posibles categorías de resultados favorables es suficientemente discriminadora, con la salvedad de que no se hayan producido nunca resultados de evaluaciones desfavorables, extremo que el Informe de la Universidad intenta justificar a partir del carácter voluntario de la evaluación y de otros factores. En relación con esta ausencia de evaluaciones desfavorables, la CC considera que, pese a que la renuncia a la evaluación desfavorable tiene consecuencias negativas para el profesor que la ejerce, por coherencia del proceso sería preferible que esta posibilidad de renuncia se eliminase. Además la evaluación desfavorable debería estar acompañada de un plan de mejora formulado por escrito. También se ha indicado ya más arriba que la evaluación "pendiente" tiene que ver más con el estado del trámite que con la evaluación propiamente dicha. En estos términos, no tiene sentido mantenerla como categoría en el resultado de la evaluación.

El método recoge una nueva versión de la encuesta de satisfacción de los estudiantes, que, como ya se ha dicho, presenta dos importantes novedades: la reducción del número de preguntas y el cambio de enfoque. La mayor parte de las preguntas tienen que ver con la asignatura y no tanto con los profesores que las imparten. Y además no se singularizan las respuestas cuando son varios los profesores que imparten una misma asignatura de manera que sólo si hay un único profesor los resultados pueden personalizarse. El resultado es que, en palabras del Vicerrector de profesorado, "de las encuestas de satisfacción no se pueden extraer datos relevantes para cada profesor" (Informe de solicitud, Anexo IV, p. 2). Como

ya se ha señalado, el Informe de solicitud de certificación no explica convenientemente estos cambios, ni la repercusión que pueden tener en un procedimiento que considera la encuesta de satisfacción como uno de los tres aspectos fundamentales que tienen en cuenta los evaluadores para discriminar resultados de la evaluación (los otros dos son el autoinforme y los informes de los responsables académicos).

La CC recomienda que en el manual se unifique la terminología especialmente cuando se habla de evaluación desfavorable / no favorable; y de comisión académica / comisión de la actividad docente.

Valoración de los Informes individualizados e Informe Institucional

La garantía que se establece para el envío de la "evaluación no favorable" ("de forma razonada y privada", dice el método) debe extenderse a la comunicación de todas las evaluaciones independientemente de su resultado, garantizando la confidencialidad de la misma, extremo no recogido en el manual.

Las propuestas de mejoras deben realizarse necesariamente por escrito, nunca de forma verbal (posibilidad que se sugiere en el manual), y se debe establecer un proceso de seguimiento de su ejecución hasta una siguiente evaluación (que no sustituye al seguimiento); también debe indicarse el programa y la unidad de apoyo institucionales que den soporte a estas propuestas de mejora de los profesores afectados.

En el manual no consta que los responsables académicos sean informados de los resultados de los informes individualizados.

Valoración de las Consecuencias

El aspecto de "consecuencias de la evaluación" está muy bien resuelto en el modelo, ya que se aplican sobre complementos económicos, promoción y planificación docente. No obstante, la CC formula las siguientes observaciones:

- Se realizan propuestas de mejora de la actividad docente de forma individual y muy esquemática, pero no hay un plan de mejora institucional. No se indica cómo desarrollará cada profesor su plan de mejora (véase lo dicho en la "Valoración de los Informes individualizados", en el apartado anterior).
- En el caso de la promoción de profesorado se debería establecer sin ambigüedades el alcance real del resultado de la evaluación. Se dice en el método que "el resultado favorable de la evaluación es requisito para la solicitud de promoción por parte del profesorado, como se recoge en el Convenio del PDI laboral y en el Documento de promoción profesional del PDI funcionario de la UPNA" (p. 13). Sin embargo, en el Primer convenio colectivo del personal docente e investigador contratado (B.O. de Navarra, núm. 68, p. 6323; 6 de junio de 2008) se establecen los requisitos generales que deben cumplir los profesores que solicitan la promoción; y uno de ellos es "No tener evaluación negativa de la actividad docente realizada". Si este Convenio sigue en vigor o no ha sido modificado por otra norma posterior, para promocionar a cuerpos docentes no es necesario haber sido evaluado favorablemente, basta con no haber sido evaluado de forma negativa. Y en este punto cabe recordar que el método establece la evaluación voluntaria y que permite al profesorado retirar su solicitud de evaluación si el resultado de la misma es no favorable (extremo éste sobre el que la CC recomienda su eliminación).

Por otra parte, no hemos podido acceder al Documento de promoción profesional del PDI funcionario de la UPNA al que se alude en el método, por lo que no hemos podido comprobar que efectivamente "el resultado favorable de la evaluación es requisito para la solicitud de promoción por parte del profesorado" de los cuerpos docentes. Nada se dice al respecto en el documento titulado *Directrices para la ordenación de la plantilla del personal docente e investigador de la Universidad Pública de Navarra*. En definitiva, si esto es así, el método debería expresar de diferente manera las consecuencias que puede tener la evaluación en la promoción del profesorado.

4. Valoración final

Principales fortalezas

La Comisión de Certificación considera que el modelo de evaluación de la actividad docente del profesorado ha alcanzado un nivel adecuado de implantación, a falta de completar la introducción de las mejoras realizadas en los dos informes de seguimiento. Especialmente queremos destacar que la evaluación se haya asociado a consecuencias importantes y la presencia de evaluadores externos en los comités de evaluación.

Sugerencias de acciones de mejora

N/A

En el caso de que se informe desfavorablemente, indicar las mejoras pertinentes.

- El manual debe establecer la publicidad de las convocatorias, de la composición de las comisiones y de los resultados.
- Incluir estudiantes en la Comisión de Evaluación.
- Revisar la participación indirecta de los alumnos en el proceso para garantizar su efectividad.
- La Universidad debe publicar los resultados de las evaluaciones realizadas hasta el presente y los de las futuras.
- La información sobre la evaluación del profesorado debe estar disponible en un lugar destacado, reconocible y fácilmente accesible. Deben publicarse la composición nominal del Comité de Evaluación y del Comité de Garantías, y el conjunto de la información relativa a la evaluación del profesorado, no sólo el método y el proceso; y se debe garantizar también la accesibilidad en el tiempo de toda la información, al menos durante cuatro años

- Garantizar la formación específica sobre el proceso de evaluación de los miembros de la Comisión de Evaluación.
- El manual debe indicar un mínimo de procedimientos de funcionamiento de la Comisión de Evaluación (convocatoria, quórum, toma de acuerdos, resoluciones de falta de consenso, actas, confidencialidad de las deliberaciones).
- Realizar encuestas de satisfacción con el proceso de evaluación a todos los agentes implicados en el proceso.
- Eliminar la categoría de "pendiente" como resultado de la evaluación y la posibilidad de renuncia a la evaluación desfavorable. Además la evaluación desfavorable debería estar acompañada de un plan de mejora formulado por escrito.
- Garantizar que las encuestas de satisfacción de los estudiantes permitan extraer información relevante de forma individualizada para cada profesor.
- Se recomienda que en el manual se unifique la terminología: desfavorable /no favorable; comisión académica / comisión de la actividad docente.
- Extender la garantía que se establece para el envío de la "evaluación no favorable" ("de forma razonada y privada", dice el método) a la comunicación de todas las evaluaciones, independientemente de su resultado, garantizando la confidencialidad de la misma; extremo no recogido en el manual.
- Realizar las propuestas de mejoras necesariamente por escrito, nunca de forma verbal, y establecer un proceso de seguimiento de su ejecución hasta la siguiente evaluación; también debe indicarse el programa y la unidad de apoyo institucional que den soporte a estas propuestas de mejora de los profesores afectados.
- Informar adecuadamente a los responsables académicos de los resultados de los informes individualizados.
- Establecer claramente el alcance real del resultado de la evaluación sobre la promoción de profesorado, eliminando las ambigüedades existentes entre el Convenio del PDI laboral, el Documento de promoción profesional del PDI funcionario de la UPNA y el Primer convenio colectivo del personal docente e investigador contratado (B.O. de Navarra, núm. 68, p. 6323; 6 de junio de 2008) y resto de normativas al caso.

