

DOCENTIA

INFORME DE EVALUACIÓN EXTERNA DE LA IMPLANTACIÓN DEL DISEÑO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE

Universidad de Murcia

Comisión de Evaluación del Seguimiento:

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

Vocales: Escudero Barbero, Isabel (Universidad de Burgos)
Merino Jerez, Luis (Universidad de Extremadura)
Campos Ortuño, Rosalynn (Universidad de Salamanca)

Secretaría: Juárez Casalengua, Elvira (ANECA)

Fecha: 26 de abril de 2012



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

Valoración general de la implantación

VALORACIÓN GLOBAL DE LA IMPLANTACIÓN DEL DISEÑO DE EVALUACIÓN. PRINCIPALES CONCLUSIONES

La comisión hace una valoración positiva de la implantación del diseño de evaluación de la actividad docente por la Universidad de Murcia en su tercer año experimental, destacando como puntos fuertes la formación impartida a los participantes en la evaluación, la mejora en la recopilación de la información para el expediente del profesor y la utilización de la aplicación informática en la recepción de informes de responsables académicos; así como la implicación de los distintos órganos de dirección de la universidad.

Por contra, el modelo se ha aplicado sin tener en cuenta muchas de las propuestas del informe de evaluación del segundo seguimiento realizado por ANECA, y tampoco informa sobre las dificultades que se ha encontrado para atenderlas; por lo tanto, muchas de las mejoras y recomendaciones en este informe se repiten respecto al informe anterior.

La aplicación del modelo pone de manifiesto la necesidad de incorporar algunas mejoras que se detallan a continuación, así como algunas recomendaciones.

MEJORAS A INCORPORAR NECESARIAMENTE

Publicar la composición nominal de la Comisión de Evaluación.

Redactar un reglamento de funcionamiento para la Comisión de Evaluación.

Definir un modelo claro de excelencia docente y revisar, en consecuencia, el peso de los indicadores y los umbrales, para discriminar en cuatro categorías, tal y como requiere el futuro proceso de certificación. Asimismo, para poder apreciar sin sesgos la capacidad de discriminación del modelo, se deberían hacer evaluaciones no voluntarias.

Analizar el grado de ajuste entre los objetivos y metas planteadas, la metodología sugerida (modelo de evaluación, herramientas, etc.) y el nivel en el que se proporcionan evidencias suficientes y necesarias para cada dimensión o indicador del modelo de evaluación.

Concretar las decisiones que se han tomado, quién las ha tomado y el seguimiento previsto en relación con las consecuencias de la evaluación.

Diseñar un procedimiento claro para recoger de manera sistemática y objetiva del grado de satisfacción de los agentes involucrados en el proceso de evaluación (evaluadores, profesores evaluados, estudiantes, responsables académicos y PAS).

Ampliar el número de profesores evaluados. En este sentido, se recuerda que es necesario haber evaluado, al menos, al 30 % del profesorado de cara al futuro proceso de certificación.

RECOMENDACIONES

Mejorar el acceso desde la página principal de la web de la universidad a la información del modelo, el proceso y los resultados.

Reflexionar sobre la sostenibilidad del proceso y, si es necesario, modificarlo para hacerlo posible.

Mejorar la aplicación informática y la interconexión de las bases de datos existentes para disponer de las evidencias relacionadas con la actividad de los profesores.

Diseñar un protocolo para la solución de incidencias relacionadas con fallos de la aplicación informática.

Modificar el informe de los responsables académicos para que su contenido se ajuste a las necesidades de la evaluación.

Tomar medidas para subsanar la anómala situación de que un porcentaje desproporcionado de profesores, finalmente, no son evaluados por no presentar el autoinforme.

CONCLUSIONES DE CARA A LA FASE DE CERTIFICACIÓN

La Comisión de Evaluación del Seguimiento valora positivamente el modelo pero considera que aún no está suficientemente implantado y desarrollado, y recomienda un año más de implantación en el que se recojan las mejoras propuestas y la realización de un nuevo seguimiento por parte de la Agencia correspondiente.

1. DIRECTRIZ ESPECÍFICA 1: Análisis del proceso de evaluación

PROPUESTAS DE MEJORA

PROPUESTAS	JUSTIFICACIÓN
<p>La universidad debe mejorar el acceso desde la página principal de la web a la información del modelo, el proceso y los resultados.</p>	<p>El diseño y el proceso están en la web de la universidad, con entrada con cuenta de usuario de la UMU, dentro de la página de la Unidad de Calidad. Debería ponerse una conexión más directa desde la página principal (desde ésta cuesta tres/cuatro clicks llegar a la información concreta de la evaluación). Los resultados de la evaluación están también dentro de la página de la unidad de calidad, pero con acceso libre.</p>
<p>Es necesario hacer pública la composición nominal de la Comisión de Evaluación.</p>	<p>La composición de Comisión de Evaluación no figura en el informe, aunque se indica que es una comisión de claustro y por tanto su composición tiene las mismas proporciones.</p>
<p>La universidad debe reflexionar sobre la sostenibilidad del proceso y, si es necesario, modificar el modelo para hacerlo posible.</p>	<p>El número de evaluadores por expediente (24 evaluadores /49 expedientes) es excesivamente alto, teniendo en cuenta que además de recibir formación, lo cual se valora muy favorablemente, reciben remuneración económica. El número de expedientes evaluados es demasiado pequeño en relación al número de profesores que tiene la Universidad (cerca de 2500) para analizar adecuadamente la sostenibilidad del proceso, aunque se realice con una periodicidad de 5 años. La Universidad debe analizar los recursos que necesita para realizar la evaluación una vez se aplique el modelo de forma generalizada. Para ello debe reflexionar sobre el modo en que va a ordenar la evaluación para repartir la carga en 5 años, la forma de rentabilizar el esfuerzo en formación de los evaluadores y aprovechar la experiencia adquirida y la forma de reconocer la labor que realizan buscando una alternativa a la compensación económica, si ésta no pudiera mantenerse.</p>



Es necesario redactar un reglamento de funcionamiento para la Comisión de Evaluación.	La Comisión de Evaluación no tiene un reglamento de funcionamiento, si bien la independencia y objetividad de las evaluaciones parece garantizada. Además, se les ha impartido un taller de formación.
---	--

2. DIRECTRIZ ESPECÍFICA2: Análisis del modelo de evaluación y de las herramientas de recogida de información

PROPUESTAS DE MEJORA

PROPUESTAS	JUSTIFICACIÓN
<p>Mejorar la aplicación informática y la interconexión de las bases de datos existentes para disponer de las evidencias relacionadas con la actividad de los profesores.</p> <p>Diseñar un protocolo para la solución de incidencias relacionadas con fallos de la aplicación.</p> <p>La universidad debe definir un modelo claro de excelencia docente y revisar, en consecuencia, el peso de los indicadores y los umbrales para discriminar en cuatro categorías, tal y como requiere el futuro proceso de certificación. Asimismo, para poder apreciar sin sesgos la capacidad de discriminación del modelo, se deberían hacer evaluaciones no voluntarias.</p>	<p>Existieron discrepancias en algunos datos oficiales del desempeño del profesorado necesarios para la elaboración del expediente por parte del responsable académico.</p> <p>No hay referencia de un protocolo coordinado con los entes responsables de la aplicación informática para solventar las incidencias relacionadas con su funcionamiento.</p> <p>La UMU ha desarrollado un modelo de evaluación que está muy concretado y sistematizado pero que tiene una capacidad insuficiente de discriminación. En los resultados que arroja el proceso de 2011, 41 de los 49 profesores evaluados han obtenido la categoría de Muy Favorable, 7 de Favorable, 0 de Aceptable y 1 Desfavorable. Del total de evaluados, un 30,6% es Excelente (semejante al año anterior). Como consecuencia de los resultados que arroja el proceso, con valores semejantes en los dos años de evaluación, la UMU debe plantearse la revisión del modelo para aumentar su capacidad de discriminación reasignando nuevos valores a los diferentes criterios de evaluación y a los umbrales que acotan las diferentes categorías de evaluación. Debe observarse que muchos de los indicadores de la primera dimensión consideran volumen de actividad docente y no tanto calidad y están sobrevalorados.</p>

<p>Modificar el informe de los responsables académicos para que su contenido se ajuste a las necesidades de la evaluación.</p> <p>La universidad debe analizar el grado de ajuste entre los objetivos y metas planteadas, la metodología sugerida (modelo de evaluación, herramientas, etc.) y el nivel en el que se proporcionan evidencias suficientes y necesarias para cada dimensión o indicador del modelo de evaluación.</p>	<p>Aunque no hay un análisis sobre las herramientas, se observa que tan solo uno de los indicadores del modelo se evalúa con la información de los responsables académicos. Se recomienda adaptar el informe de los responsables académicos y solicitarles tan solo la información necesaria para la evaluación, siempre que puedan disponer de las evidencias oportunas.</p> <p>Sobre las herramientas de evaluación: hay un análisis sobre su viabilidad técnica pero no sobre el nivel en el que se proporcionan evidencias suficientes y necesarias para cada dimensión o indicador del modelo de evaluación.</p> <p>El informe realmente no analiza el grado de ajuste entre los objetivos y metas planteadas en el manual y la metodología sugerida, sino solamente el ajuste con los objetivos de la tercera convocatoria experimental.</p>
---	--

3. DIRECTRIZ ESPECÍFICA3: Análisis de los resultados de la evaluación

PROPUESTAS DE MEJORA

PROPUESTAS	JUSTIFICACIÓN
<p>Concretar las decisiones que se han tomado, quién las ha tomado, y el seguimiento previsto en relación con las consecuencias de la evaluación.</p> <p>Diseñar un procedimiento claro para recoger de manera sistemática y objetiva del grado de satisfacción de los agentes involucrados en el proceso de evaluación (evaluadores, profesores evaluados, estudiantes, responsables académicos y PAS)</p>	<p>No hay evidencia de puesta en práctica de las consecuencias de los resultados de la evaluación del profesorado. La información sobre este extremo (sobre el cómputo de la carga docente y sobre el complemento autonómico) en el informe es insuficiente para sacar conclusiones sobre su alcance. Por ejemplo, ¿en qué medida las evaluaciones afectan al complemento?</p> <p>No se han realizado encuestas de satisfacción, aunque se hace referencia a un "proceso de satisfacción del mapa de procesos de la unidad de calidad" del que no se da más información.</p>

(Handwritten mark)



La universidad debe tomar medidas para subsanar la anómala situación de que un porcentaje desproporcionado de profesores, finalmente, no son evaluados por no presentar el autoinforme.

Ampliar el número de profesores evaluados. En este sentido, se recuerda que es necesario haber evaluado, al menos, al 30 % del profesorado de cara al futuro proceso de certificación.

Se ha logrado evaluar al profesorado previsto, pero continúa habiendo un porcentaje desproporcionado de profesores que finalmente no son evaluados por no presentar el autoinforme (22 de 71).

La escasa participación de profesores evaluados (tan solo 49 voluntarios) no permite realizar un análisis del proceso, ajustado a la realidad de la universidad.