

Programa DOCENTIA

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

Universidad de Navarra (1^{er} seguimiento)

X INFORME INICIAL (PROVISIONAL)

Comisión de Seguimiento:

Presidente: Merino Jerez, Luis (Universidad de Extremadura)

Vocal (académico): Santamaría Lancho, Miguel (UNED)

Vocal (estudiante): Mirmán Flores, Ana (Universidad de Sevilla)

Secretaria: Juárez Casalengua, Elvira (ANECA)

Fecha de aprobación: 31 de enero 2018

Fdo.: D. Luis Merino Jerez
Presidente de la Comisión de Evaluación

Introducción

Presentación del proceso de evaluación y de la Comisión de Seguimiento que elabora el informe.

Para la elaboración del presente Informe la Comisión de Seguimiento ha tenido en cuenta el *Diseño del proceso de evaluación de la actividad docente del profesorado* (10 de febrero de 2016), el *Informe de verificación del modelo de la Comisión de verificación* (27/04/2016), el *Informe de implantación y seguimiento de la Universidad de Navarra* y los *Anexos* que acompañan al mismo (1 de diciembre de 2017), la información disponible en la web institucional de la Universidad de Navarra (UN) (especialmente, pero no exclusivamente, en <http://www.unav.edu/web/calidad-e-innovacion/sistema-de-garantia-de-calidad>); así como la versión 2015.v1 del documento titulado *Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario (Integración y actualización del Programa)* y el conjunto de documentos elaborados por ANECA para el Programa Docencia (<http://www.aneca.es/Programas-de-evaluacion/DOCENTIA>).

La Comisión de Seguimiento valora positivamente este primer *Informe de implantación y seguimiento* de la Universidad de Navarra (UN), pues demuestra una notable capacidad de análisis y de hacer propuestas de mejora. Una de estas propuestas de mejora consiste en una versión modificada del modelo (30/11/2017), que se incluye como una de las evidencias recogidas en el documento *Anexos* (Evidencia 16: P7A_ProcesoRevisado_30_11_2017). La Comisión, no obstante, no entra a valorar ahora tales cambios, pues no afectan al proceso sujeto a su consideración (2016/2017).

Valoración global de la implantación del modelo de evaluación

Se valorará cómo la universidad revisa y reflexiona sobre su práctica de evaluación de la actividad docente.

Se valorará el progreso realizado en la implantación del modelo de evaluación: despliegue, cobertura, funcionamiento, etc.

Se valorará la adecuación de la implantación del modelo de evaluación, si está permitiendo alcanzar de forma óptima los objetivos establecidos en el modelo.

Se valorará la adecuación del propio modelo de evaluación, a partir de los resultados obtenidos y de las decisiones tomadas como consecuencia de las evaluaciones realizadas.

Se destacarán las fortalezas de la evaluación de la actividad docente desarrollada por la universidad.

La **reflexión** que hace la UN sobre su propio modelo es adecuada, incluso notable en algunos aspectos, aunque mejorable en otros de carácter formal, como por ejemplo la ausencia de porcentajes, discrepancias de cifras, repeticiones e información relevante (**R6**).

Progreso: se trata del primer año de implantación del Programa Docencia por lo que cabe esperar que en convocatorias sucesivas se incremente notablemente el número de profesores evaluados. Téngase en cuenta que cada CEAD puede evaluar hasta 20 profesores por convocatoria y en las dos sometidas a consideración (2016-2017) solo se han evaluado 26 profesores en total (12 y 14 en cada convocatoria). Respecto a los datos de alcance o cobertura del proceso, el *Informe de implantación* (p. 11) incluye en el cómputo de profesores a todos los que han sido evaluados desde el curso 2009-2010, sin tener en cuenta si estaba o no en vigor el modelo que ahora se evalúa. Por tanto, independientemente de que el número de profesores evaluados años atrás sea elevado, el alcance real de este modelo no va más allá de los profesores que han participado en el mismo en estas convocatorias. (R7)

Adecuación. Conforme a lo previsto en el modelo, el *Informe de implantación* señala escuetamente que las calificaciones favorables han conducido al "reconocimiento de méritos y cambios de categoría" (p. 12), pero no se aporta ninguna evidencia al respecto ni información complementaria sobre el número y naturaleza de tales reconocimientos (p. 12) (R8). Además, tal como se ha previsto en el modelo, se señala que un miembro de la Junta de centro entrega personalmente al profesor el informe de evaluación y "mantiene una entrevista de refuerzo" para establecer conjuntamente un plan de mejora "alineado con el parecer de la CEAD". Sin embargo, en una frase posiblemente mal redactada, se advierte de la existencia de problemas a este respecto: "El proceso un informe escrito de esta plan de acción que en muchos no se está concretando. Para ello la CECA va a insistir por comunicación oficial a los Centros en la necesidad de hacerlo" (p. 12) Incluso con más contundencia más adelante: "Los centros has transmitido a sus profesores los resultados de la evaluación docente pero no se tiene constancia de la elaboración de un plan de acción y seguimiento de las medidas tomadas"(p. 14) (M2)

Capacidad de discriminación. Emitimos este juicio tomando en consideración la tabla de resultados publicada en la web institucional, que no coincide, tal como se ha dicho ya, con la publicada en *Anexos* y en el

capítulo “Capacidad de discriminación” del *Informe de implantación*. Con estos presupuestos y a pesar de la escasa representatividad de la muestra, cabe señalar la capacidad del modelo para discriminar categorías de resultados.

Fortalezas: El proceso de implantación pone de manifiesto las fortalezas siguientes.

- Capacidad de evaluar objetivamente el proceso y de discernir los aspectos que deben revisarse, mediante propuestas concretas de mejora.
- La orientación a la mejora efectiva de la docencia que inspira todo el proceso. Todos los informes de evaluación deben contener consideraciones sobre puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora.
- Los autoinformes constituyen una buena fuente de información para el proceso y una herramienta eficaz para consolidar la cultura de calidad y animar a la mejora constante.
- Satisfacción del profesorado con el proceso, especialmente con la utilidad del autoinforme para mejorar su docencia y con los resultados de la evaluación.
- Compromiso de los responsables académicos con el proceso de evaluación y su orientación efectiva a la mejora de la actividad docente.
- Capacidad del modelo para discriminar categorías de resultados.
- Adopción de medidas para garantizar la sostenibilidad del sistema, como limitar a 20 el número máximo de expedientes a evaluar por cada CEAD, y proporcionar herramientas para la gestión de la información.

Mejoras realizadas por la universidad

Se valorará la incorporación de las mejoras a realizar necesariamente, de las recomendaciones recogidas en los informes de verificación y/o seguimiento previos, y la adecuación (pertinencia, coherencia, etc.) de los posibles ajustes realizados en el modelo de evaluación por la universidad.

A la vista de la documentación aportada y de la revisión de la web institucional de la UN cabe concluir que **no** se han tenido en cuenta las recomendaciones recogidas en el último *Informe de verificación del modelo* (27/04/2016).

1. No se ha tenido en cuenta la Recomendación de que el Manual

recoja explícitamente el compromiso de que el lugar de publicación en la web de los resultados del proceso sea “*accesible de forma fácil y efectiva a toda la comunidad universitaria, estudiantes prospectivos, sus familias y la sociedad en general*”. (R1)

2. No se ha atendido la recomendación en la que se solicitaba redactar de nuevo “el párrafo que describe las funciones de la Comisión de Evaluación de la Calidad y Acreditación (CECA), punto 7.1”, de tal modo que se facilite su comprensión, y, sobre todo, que se complete “la insuficiente regulación de su funcionamiento interno... distinguiendo las competencias, la composición y las normas mínimas de funcionamiento” (R2).
3. No se ha atendido la recomendación en la que se solicitaba precisar algunos aspectos de la CGC, como “el status de sus miembros (voz y voto), quién la preside, si el coordinador al que se alude lo es de calidad o de títulos, cómo funciona y, sobre todo, si se trata de una comisión de la universidad o bien de cada centro (como parece sugerir la presencia de un vicedecano en la misma)”. (R3)
4. No se ha atendido la recomendación en la que se exponía la conveniencia de especificar la periodicidad anual, si es el caso, de la “docencia mínima” (30 horas, en general, y 20, en casos específicos) a la que se alude en el manual como requisito para la evaluación de “períodos compuestos por seis cursos académicos” (“Períodos de evaluación”, 3.3; p. 5).(R4)
5. No se ha atendido a la recomendación que consistía simplemente en hacer constar en el apartado correspondiente a los agentes implicados (punto 7.1., p. 11) que el “seguimiento de los resultados y propuestas de mejora de los informes de evaluación del profesor” corresponde a Departamentos y Junta de centro, pues es ahí donde se recogen las funciones cada una de las instancias que participan en el proceso. (R5)

En consecuencia, en el capítulo de Recomendaciones (R1-R5) de este Informe se recogen prácticamente en los mismos términos las sugerencias planteadas en el último *Informe de verificación del modelo* (27/04/2016).

Cumplimiento de los requerimientos del Programa DOCENTIA

Se valorará el grado de cumplimiento de los requerimientos y especificaciones establecidas en el marco para la evaluación de la actividad docente del Programa DOCENTIA, especialmente aquellos referidos a:

- garantizar la fiabilidad de las evaluaciones realizadas,
- la transparencia y sostenibilidad del proceso,
- que las consecuencias que se derivan de su aplicación incidan en la mejora de la calidad de la docencia de la universidad, y
- la satisfacción de los diferentes agentes implicados.

Fiabilidad. La relación de evidencias contenidas en *Anexos* pone de manifiesto que en la implantación del modelo se han empleado los formularios y guías descritos en el Manual. Los protocolos de evaluación de las distintas instancias describen adecuadamente los mecanismos de evaluación propiamente dichos que deben aplicarse en cada caso. También resultan ilustradoras las instrucciones para completar el autoinforme. Sin embargo, faltan indicadores imprescindibles a este respecto, como son, por ejemplo, el índice de participación en las encuestas de satisfacción de los estudiantes (M3) y el grado de satisfacción de los miembros de las distintas comisiones y del resto de agentes implicados en general (M4), pues sólo consta que se haya recabado la opinión de los profesores evaluados. Aunque no afecta sustancialmente al criterio de fiabilidad, cabe señalar aquí que se ha producido una cierta desviación respecto a lo previsto en el manual en la selección de los alumnos que forman parte de las CEADs. Aunque en el manual se prevé simplemente que se trate de alumnos de postgrado, el *Informe de implantación* revela que se han seleccionado “doctorandos matriculados en programas de doctorado”, lo que corresponde más a un perfil de egresado que de estudiante propiamente dicho. (R9) Por otra parte, tal como se pone de manifiesto en el *Informe de implantación* (p. 9) en el caso de algunos profesores no se han tenido en cuenta los informes correspondientes a la docencia que imparten en varios centros. (M5)

Transparencia. De acuerdo con lo dispuesto en el manual (p. 11), en la web institucional se publica la documentación del programa (Manual, formularios, etc.), la composición nominal de las CEADs y los resultados de la evaluación (aunque con las reservas ya apuntadas). La satisfacción de los profesores evaluados con la información, difusión y plazos del proceso es razonable, sin embargo, el requisito de la transparencia no se cumple plenamente porque no resulta fácil acceder al espacio de la web institucional en el que la UN recoge la información sobre el proceso y sus resultados. De hecho, para llegar a dicho espacio la persona interesada debe recorrer una ruta de 4 o cinco páginas, según los casos, cuyo

enunciado inicial además ni siquiera permite suponer que al final del camino se encontrarán los resultados del proceso de evaluación. De hecho, de las tres vías señaladas en el *Informe de implantación y seguimiento* (“Estudios / Enlaces frecuentes / Conoce la Universidad”), solo una conduce efectivamente a los resultados de la evaluación propiamente dichos (M1a) y el documento final ni siquiera explicita a qué categoría de resultados corresponde cada ítem, pues se limita a denominarlos “Datos de la convocatoria” (M1b). Por ello, tal como se había hecho en el último *Informe de verificación del diseño* (27/04/2016), de nuevo se recomienda introducir en el texto del Manual el compromiso de publicar los resultados del proceso en un espacio web que resulte fácilmente accesible para cualquiera (R1). Por otra parte, no hay evidencias de las actas de las reuniones celebradas por las distintas instancias que participan en el proceso (especialmente las CEADs).

Sostenibilidad. No se detectan incidencias en cuanto a la sostenibilidad del proceso, que parece asegurada por las previsiones del modelo respecto a calendario, número de convocatorias y número máximo de expedientes a evaluar por cada CEAD.

Consecuencias. Una de las fortalezas de este modelo es su clara orientación hacia la mejora efectiva de la docencia. A este respecto el Informe de implantación revela el compromiso con la calidad de la institución, que llega al punto de advertir sin tapujos los aspectos negativos que se han detectado en la puesta en marcha del programa. Como ya se ha dicho, uno de estos aspectos negativos a los que se alude en el *Informe de implantación* es que “no se tiene constancia de la elaboración de un plan de acción y seguimiento de las medidas tomadas” (p. 14) (M2ab). A este respecto cabe añadir que no hay evidencias de que la relación que debe haber entre los resultados del proceso de evaluación y la oferta de cursos de formación docente. (M2b).

Satisfacción de los agentes implicados. Según el *Informe de implantación* se ha enviado la encuesta de satisfacción “a los 38 profesores presentados” (p. 12), aunque en otro lugar del mismo se señala que han sido 26 los que se han evaluado (pp. 3-5). Más allá de la discrepancia de cifras ya advertida (R6b), cabe señalar que la UN analiza adecuadamente los resultados de la encuesta de satisfacción del profesorado. En cambio, cabe advertir de nuevo que no se ha recabado la opinión del resto de agentes implicados (M4).

Mejoras a incorporar necesariamente

En el caso de que se detecten deficiencias en el desarrollo efectivo de la evaluación de la actividad docente, que indiquen que la misma no cumple con alguno de los requerimientos establecidos en el Programa DOCENTIA, se enumerarán y justificarán aquellos cambios, modificaciones o mejoras que se consideren necesarios que la universidad debe realizar para que su modelo pueda pasar a la fase de Certificación. Estas mejoras podrán afectar tanto al modelo de evaluación como a los procedimientos ligados a su implantación.

M1. Facilitar en la web institucional el acceso a la documentación del programa de evaluación del profesorado, en general, y de los resultados del mismo, en particular, (M1a) que, a su vez, deben aludir explícitamente a las diferentes categorías de resultados (M1b).

Justificación: El requisito de la transparencia al que se alude en varios lugares del *Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario* no se limita al anuncio y explicación del proceso sino que debe alcanzar a la divulgación de los resultados de la evaluación, que debe hacerse de forma tal que toda esta información resulte “*accesible de forma fácil y efectiva a toda la comunidad universitaria, estudiantes prospectivos, sus familias y la sociedad en general*”.

M1a: Sin embargo, en el caso de la UN no es fácil acceder a los resultados del proceso de evaluación (y a la documentación del proceso en general) pues es necesario salvar varias pantallas antes de llegar a un documento que se anuncia como “Datos de la convocatoria” (sic).

M1b: la tabla de resultados publicada en la web institucional omite la denominación de las categorías de resultados y en su lugar pone una letra (A, B, C y D). Además, el enunciado que abre la pestaña (<https://www.unav.edu/web/calidad-e-innovacion/evaluacion-de-la-calidad>) resulta, por lo menos, ambiguo. El epígrafe “Datos de convocatoria” debería ser sustituido por otro más explícito, como, por ejemplo, “Resultados del proceso de evaluación”.

M2. Llevar a cabo los planes de mejora a los que se alude en el modelo (M2a), establecer los mecanismos necesarios para asegurar el seguimiento efectivo de los mismos (M2b) y conectar las acciones de mejora propuestas por las comisiones de evaluación con la oferta de formación docente de la

UN (M2c).

Justificación: El Manual contempla la elaboración de planes de mejora individualizados que se trasladarán a los profesores evaluados, independientemente incluso de que sus resultados sean satisfactorios (pp. 9-10). Esta previsión no se ha llevado a cabo en todos los casos, tal como se reconoce en el *Informe de implantación* (p. 14) (M2a). La propia institución es consciente de ello y consecuentemente formula una propuesta de mejora en este sentido, con la que la Comisión de seguimiento está plenamente de acuerdo, aunque además propone que se refuercen los mecanismos de control del seguimiento de estos planes de mejora (M2b). En relación con ello, cabe señalar también la necesidad de que haya una relación efectiva entre los planes de mejora propuestos por las comisiones de evaluación y los planes de formación docente que se ofertan al profesorado, para lo que se debe proporcionar algún tipo de evidencia (M2c)

M3. Informar del índice de participación en las encuestas de satisfacción de la actividad docente.

Justificación: el *Informe de implantación* no proporciona este dato (y, en consecuencia, tampoco reflexiona sobre ello), aunque resulta fundamental para la fiabilidad del proceso y se encuentra disponible, como puede comprobarse en los anexos.

M4. Recabar la satisfacción de todos los agentes implicados en el proceso.

Justificación: Sólo se ha recabado la opinión de los profesores evaluados. La institución es consciente de ello y entre las acciones de mejora anuncia una consulta a "Centros y directores de Departamento para conocer su satisfacción con el proceso". La propuesta es adecuada, pero, tal como se contempla en el modelo y en la documentación ANECA, resulta necesario conocer el grado de satisfacción de todos los agentes implicados en el proceso.

M5. Considerar en su conjunto la docencia de cada profesor.

Justificación: Tal como se pone de manifiesto en el *Informe de implantación* (p. 9) en el caso de algunos profesores no se han tenido en cuenta los informes correspondientes a la docencia que imparten en varios centros.

Recomendaciones

Se enumerarán y justificarán las recomendaciones o sugerencias que a juicio de la Comisión podrían contribuir o ayudar a mejorar la evaluación de la actividad docente del profesorado de la universidad, teniendo en consideración las propuestas de mejora que haya podido haber definido la propia universidad. Deben estar orientadas a minimizar las posibles debilidades que se detecten como a reforzar las fortalezas que aseguran la adecuada implantación del modelo. Para ello, se atenderá a cada una de las dimensiones y subdimensiones del modelo, y a cada uno de los elementos que definen el marco de la evaluación docente en el Programa DOCENTIA.

Las recomendaciones R1-R5 tienen que ver con la mejora del Manual propiamente dicho (en concreto con la versión aplicada en la presente convocatoria: *Diseño del proceso de evaluación de la actividad docente del profesorado*, 10 de febrero de 2016). El resto de recomendaciones afectan a la implantación del proceso.

R1. Incorporar al modelo el compromiso de publicar en la web de la UN los resultados del proceso de evaluación de la actividad docente de tal modo que los datos sean accesibles de forma fácil y efectiva a toda la comunidad universitaria, estudiantes prospectivos, sus familias y la sociedad en general.

Justificación: se trata de la misma recomendación contenida en el último *Informe de evaluación del diseño* (27/04/2016). En aras de una mayor transparencia, se pretende que la institución deje constancia en el manual de un compromiso mínimo para facilitar el acceso a la documentación del programa y a los resultados del mismo.

R2. Actualizar en el Manual el párrafo que describe las funciones de la Comisión de Evaluación de la Calidad y Acreditación (CECA), (punto 7.1, p. 11), de tal modo que se facilite su comprensión, y, sobre todo, que se complete la insuficiente regulación de su funcionamiento interno, distinguiendo las competencias, la composición y las normas mínimas de funcionamiento.

Justificación: se trata de la misma recomendación contenida en el último *Informe de evaluación del diseño* (27/04/2016), donde ya se ponía de manifiesto que era conveniente modificar la redacción del texto para facilitar su comprensión completar la insuficiente regulación de su funcionamiento interno.

R3. Describir en el Manual aspectos básicos del funcionamiento de la Comisión de Garantía de la Calidad (CGC).

Justificación: se trata de la misma recomendación contenida en el último Informe de evaluación del diseño (27/04/2016), donde ya se señalaba la conveniencia de precisar en el manual aspectos básicos de esta comisión: el status de sus miembros (voz y voto), quién la preside, si el coordinador al que se alude lo es de calidad o de títulos, cómo funciona y, sobre todo, si se trata de una comisión de la universidad o bien de cada centro (como parece sugerir la presencia de un vicedecano en la misma).

R4. Especificar la periodicidad anual, si es el caso, de la "docencia mínima" (30 horas, en general, y 20, en casos específicos) a la que se alude en el manual como requisito para la evaluación de "períodos compuestos por seis cursos académicos" ("Períodos de evaluación", 3.3; p. 5).

Justificación: se trata de la misma recomendación contenida en el último Informe de evaluación del diseño (27/04/2016), donde ya se advertía de la conveniencia de evitar una interpretación ambigua del texto del Manual.

R5. Hacer constar en el capítulo del Manual correspondiente a los Agentes implicados (7.1, p. 11) que corresponde a Departamentos y Juntas de centro el "seguimiento de los resultados y propuestas de mejora de los informes de evaluación del profesor".

Justificación: se trata de la misma recomendación contenida en el último Informe de evaluación del diseño (27/04/2016). En el apartado 6.4.3. del Manual (Redacción del informe y propuestas de mejora) se señala que "El Director del departamento o un miembro de la Junta Directiva del Centro se reunirá con el profesor y establecerán de manera conjunta un plan de acción y calendario de seguimiento por escrito para llevar a cabo lo establecido en el informe de evaluación. La Junta directiva del centro deberá ser informada del seguimiento del profesor". Consecuentemente, parece razonable proponer que estas atribuciones se recojan también en el epígrafe inmediatamente posterior, en el que se describen las de los diferentes agentes implicados en el proceso, haciendo constar que es competencia, por así decirlo, de Departamentos y Juntas directivas de centros.

R6. Mejorar la presentación formal del *Informe de implantación* introduciendo porcentajes (R6a), evitando discrepancias entre cifras (R6b),

repeticiones (R6c) e información irrelevante (R6d).

Justificación:

- (R6a) Porcentajes. No se proporciona el porcentaje de profesores evaluados respecto al número total de profesores evaluables, en cada macro-área y en términos absolutos.
- (R6b). Discrepancias de cifras. El número de profesores evaluados (12 en la 1ª convocatoria y 14 en la 2ª) según el *Informe de implantación* (pp. 3-5) y los "datos de convocatoria" publicados en la web (<https://www.unav.edu/documents/5522204/0/Datos+de+Convocatoria/7cba2e93-f684-8ac9-60e1-9bae76266028>), no coincide con el de la "Tabla de distribución de calificaciones en las convocatorias de 16-17" (52 profesores) (p. 10) ni con el de la tabla recogida como Evidencia 13 (23 profesores) ("Informe de Profesorado Evaluado y por Evaluar") en *Anexos*, [pp. 67 y 68].
- (R6c). Repeticiones. Se alude al cronograma del proceso en tres instancias del *Informe* (Presentación, cronograma y despliegue), pero sería mejor hacerlo en un solo sitio, para evitar duplicidades, y en todo caso señalando las fechas concretas de los hitos más importantes.
- (R6d). Información irrelevante. El epígrafe "agentes implicados" no contiene información relevante sobre el proceso (p. 5).

R7. Mejorar el alcance del proceso aumentando el número de profesores evaluados.

Justificación: Resulta razonable que en el primer año de implantación el número de profesores evaluados sea reducido, pero, a la vista del grado de madurez que refleja el sistema y de las previsiones existentes sobre sostenibilidad, en las próximas convocatorias cabe esperar una mayor participación de los profesores en el proceso de evaluación.

R8. Ampliar información sobre los reconocimientos de méritos y cambios de categorías habidos como consecuencia de "las calificaciones favorables" obtenidas en el proceso de evaluación.

Justificación: El *Informe de implantación* se limita a señalar que "Las calificaciones favorables (A, B y C) han conducido al reconocimiento de méritos, cambios de categoría o acreditaciones de ANECA..." (p. 12), pero no proporciona evidencias al respecto.

R9. Ampliar el perfil de los estudiantes que forman parte de las CEADs incluyendo estudiantes de grado.

Justificación: Respecto a los alumnos que forman parte de las CEADs el Manual señala simplemente que en cada una habrá “un alumno de postgrado que se haya graduado en los últimos cuatro años en la Universidad de Navarra” (p. 8). Sin embargo, en el *Informe de implantación* se expone que el alumno será un “doctorando matriculado en un Programa de Doctorado del área”, lo cual en principio corresponde más a un perfil de egresado que de estudiante propiamente dicho. (R9). En consecuencia, resulta recomendable incorporar estudiantes de grado a las comisiones de evaluación.

Conclusión

Se indicará si la Comisión considera que la universidad debe seguir implantando su modelo de evaluación un curso o año más o, si estima que la evaluación de la actividad docente desarrollada en la universidad cumple con los requerimientos establecidos en el Programa DOCENTIA, y recomienda que la universidad solicite su certificación. Además, la Comisión indicará cuál es la unidad de certificación que considera que la universidad puede presentar a certificación.

La Comisión de Seguimiento valora positivamente el modelo y el notable nivel de desarrollo alcanzado en esta primera convocatoria realizada al amparo del programa *Docentia*, pero considera que la UN debe acometer las mejores y recomendaciones contenidas en este Informe y, en consecuencia, debe seguir implantando su modelo de evaluación un año más.