

# Programa DOCENTIA

## INFORME DE VERIFICACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO

**Universidad Internacional de la Rioja**

---

**INFORME INICIAL (PROVISIONAL)**  **INFORME DEFINITIVO**

**Comisión de Verificación:**

---

**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:** 13 de junio de 2018

---

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

## Introducción

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

La Comisión de Verificación (CV) emite este Informe sobre el Manual de Evaluación de la Calidad Docente en la Universidad Internacional de La Rioja. En el proceso de evaluación de este Manual la CV aplica las últimas directrices de ANECA, especialmente las previsiones sobre el funcionamiento de las Comisiones de Verificación establecidas en el documento denominado Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario (Integración y actualización de la documentación del programa 2015. v1).

## Valoración global del modelo de evaluación

Se valorará cómo la universidad entiende la evaluación de la actividad docente de su profesorado, la adecuación de su modelo de evaluación (concreción, consistencia, utilidad, etc.).

Se destacarán las fortalezas del modelo de evaluación.

La Comisión de verificación (CV) valora positivamente el Manual y considera que constituye un buen punto de partida para desarrollar la política de calidad a la que aspira la Universidad, aunque ha detectado algunos aspectos susceptibles de mejora de los que se da cuenta en los apartados correspondientes de este Informe.

La CV destaca las siguientes **fortalezas** del modelo:

El programa de evaluación está integrado en el SGIC y alineado con el plan estratégico de la Universidad y con su política de calidad.

Las actividades previas al diseño del modelo llevadas a cabo por la Universidad y que están relacionadas con la calidad de la docencia y la evaluación del profesorado han contribuido al desarrollo de un modelo de evaluación alineado con DOCENTIA. En este sentido cabe destacar:

- La importancia dada a la evaluación del profesorado en los Estatutos de la Universidad, como herramienta de mejora y promoción.
- La existencia previa a la elaboración de este Manual de procedimientos de evaluación de la calidad vinculados a la

contratación y desempeño docente, que tenían en cuenta la opinión de los estudiantes.

- Que el Modelo pre-existente tuviese alcance global, al ser evaluados anualmente todos los profesores.

En relación con el modelo presentado **se valora positivamente:**

- La consideración de la evaluación y formación del profesorado como un eje de su planificación estratégica, al formar parte del objetivo 1: mejorar la excelencia académica.
- La adaptación del modelo a las peculiaridades de la enseñanza no presencial que imparte la Universidad, el detallado análisis de la función docente en la Universidad para determinar el objeto a evaluar, y la adecuación de los instrumentos y procedimientos de evaluación a los diferentes roles que pueden desempeñar los docentes de la Universidad.
- El carácter obligatorio que tendrá la evaluación una vez pasada la fase piloto de implantación del modelo.
- Los procesos de formación de los integrantes de estas comisiones para el buen desempeño de sus funciones.
- El hecho de que el Manual contemple la posibilidad de que los integrantes de las Comisiones puedan ser relevados parcialmente de otras obligaciones para poder desempeñar de la mejor manera su función.
- La existencia de una rúbrica referida a comportamientos observables, para evitar sesgos subjetivos entre los evaluadores.
- Se valora incorporar como dimensión específica la investigación aplicada a la innovación y a la práctica docente en línea con el Informe de ENQA del año 2015, citado en el Manual (p.33).
- Se valoran positivamente los diferentes instrumentos y cuestionarios diseñados para recopilar información. Llama la atención positivamente la existencia de cuestionarios específicos para asignaturas teóricas, TFGs y TFM, y prácticas externas.
- Respecto a las medidas relacionadas con los planes de mejora se considera una fortaleza el que sea la misma instancia organizativa de

la Universidad la responsable de la evaluación y la formación del profesorado.

También se valora positivamente el plan de implantación del modelo que contempla una fase piloto de dos cursos académicos, durante la cual la evaluación será voluntaria y se espera que abarque al 30% del profesorado de la Universidad.

No obstante, cabe señalar algunos otros **aspectos formales del Manual** cuya presentación puede mejorarse:

- Los fines y objetivos de la actividad docentes se presentan en dos epígrafes diferentes del Manual, en la p. 12, donde se describen los "Objetivos que se pretenden conseguir con la evaluación docente...", y en la p. 22, donde se enuncian los "objetivos específicos de la evaluación". Las dos relaciones son parcialmente coincidentes, por lo que se recomienda unificar su exposición en un solo pasaje **[R1]**.
- En el Anexo I se explica adecuadamente el protocolo de evaluación que deben seguir las SBEAs y se amplía información solo apuntada en los capítulos preliminares del Manual. En algún caso esta información encontraría mejor acomodo en el Manual y de cualquier modo se deberían evitar redundancias. Por ejemplo, en el Manual no se especifica el perfil de los profesores de la Universidad, que, según se lee en el Anexo I, estarán "acreditados como PCD/PUP o para los cuerpos docentes universitarios por ANECA" (p. 48). También en el Anexo I se da cuenta de cómo se eligen los miembros de las SBEAs ("Los profesores serán designados por la Comisión Técnica de Evaluación de la Calidad Docente, mientras que los técnicos serán designados por Oficina Técnica de Evaluación Docente de Universidad. Los estudiantes serán propuestos desde las facultades o escuelas y aprobados por la comisión.", p. 48) **[R2]**.
- El Manual describe la composición y funciones de la CTECD pero no explica cómo se selecciona a los miembros de la comisión que no ostentan cargos de representación (los profesores de la Universidad y el profesor externo) ni el perfil que deben tener, ni la duración de su desempeño (p. 26) **[R3]**.
- En algún caso el uso del término "tiempos" puede conducir a error ("Aprobar y establecer los tiempos de cada convocatoria", p. 26), por lo que se recomienda modificar la redacción empleando acaso la expresión más común de "calendario y plazos". En otro lugar se

mencionan “criterios de evaluación” pero más parece referirse el texto a “criterios de selección” (p. 27). En la encuesta de satisfacción de los estudiantes es mejorable la redacción de este otro ítem de la encuesta: “Recomendaría al docente que ha impartido las clases virtuales a otros compañeros”. Finalmente, en el protocolo de evaluación de las SBEA se dice que “cada profesor será evaluado por tres evaluadores capacitados”. Pero no se explica qué se entiende por evaluadores capacitados. No coinciden las denominaciones de las cuatro categorías de resultados en el Manual (Excelente, notable, aceptable, insuficiente, p. 43) y en el informe de la SBEA (“Calificación obtenida según la escala del modelo: A, Excelente; B, Positiva; C, Positiva con recomendación; D, Negativa”, p. 52). Por otra parte, el párrafo introductorio del “Certificado evaluación de la actividad docente del profesor” no parece corresponderse con el contenido del mismo (“La Universidad Internacional de La Rioja ha evaluado en los últimos \_\_\_\_ años la actividad docente de \_\_\_\_ n° de profesores, que representa el \_\_\_\_% del profesorado evaluable con los siguientes resultados”, p. 54 [R4]).

Cabe señalar, por último, algunas consideraciones sobre el **alcance** del programa:

- El Manual contempla dos etapas. En la primera fase, experimental, la participación es voluntaria, pero se pretende evaluar al 30% del profesorado de la Universidad. Como únicos criterios de selección de los participantes se menciona “el tipo de vinculación y la antigüedad en la institución” (p. 25). Más allá de esto, nada diferente se dice respecto a la selección de profesores en la fase obligatoria y quinquenal [R5].
- Tal como está redactado el Manual, sólo se ha tenido en cuenta el período de evaluación de la fase experimental, pues sólo se evalúan los dos últimos cursos (“Se evaluará un periodo de docencia de dos cursos académicos consecutivos, preferentemente los dos últimos, a excepción de que se haya disfrutado de una excedencia”, p. 25) [C1].
- Sobre la exclusión de candidatos: una de las causas es que “Los responsables académicos no aportan su informe sobre la actividad del profesor o éste no contiene la información necesaria”. Este hecho puede perjudicar al profesor. Por otra parte, también se excluye al profesor si “las opiniones de los estudiantes, recabadas de

las encuestas sobre la actividad docente, no son suficientemente fiables o representativas...” (p. 41). Especificar para estos casos el porcentaje de respuesta de estudiantes que se estima fiable o representativo, y proponer medidas alternativas **[C2]**.

### 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 de las evaluaciones.** El modelo describe adecuadamente la composición y funcionamiento de las diferentes instancias responsables de la evaluación de la docencia (CTECD y SBEA), incluyendo los requisitos y los criterios de selección de los integrantes de dichas comisiones y subcomisiones. Se valora positivamente la participación de un docente externo a la Universidad en la CTECD. Por otro lado, la variedad de fuentes utilizadas y la precisa definición de los indicadores permite atribuir una fiabilidad adecuada a los resultados de la evaluación llevada a cabo con este modelo. No obstante, cabe hacer las siguientes consideraciones para mejorar la fiabilidad del mismo:

- Las encuestas de satisfacción de los estudiantes no incluyen un apartado abierto de observaciones o comentarios (p. 81) **[C3]**.
- Aunque la coordinación entre los distintos roles docentes es un aspecto importante en el desarrollo de la docencia (impartidor/corrector), no se indaga sobre la satisfacción de los estudiantes a este respecto **[C4]**.
- El Manual no ofrece el formulario real de encuesta de satisfacción de estudiantes, sino un modelo en el que no figuran las “preguntas de caracterización de los estudiantes para recabar información

académica, como el número de veces que se ha examinado de la asignatura, si suele acudir a las sesiones virtuales y realizar las actividades planificadas” (p. 39) **[R6]**.

- El autoinforme incluye observaciones pero no parece que se trate de un capítulo evaluable en que se tenga en cuenta la reflexión que hace el profesor sobre su actividad docente, señalando puntos fuertes y débiles, y proponiendo incluso acciones de mejora **[R7]**.
- En el Manual se dice que se cruzará la información aportada por el autoinforme, la encuesta de satisfacción de estudiantes y los informes de responsables académicos (p. 40), pero no se especifica cómo **[C5]**.
- Dado que todos los docentes no son evaluados de todas las funciones docentes, sería conveniente que la puntuación obtenida por cada tipo de docente fuera una ponderación de la puntuación máxima alcanzable en las funciones evaluadas **[C6]**.
- La implicación directa del Rector como máxima autoridad de la Universidad en el órgano que adopta decisiones sobre el modelo puede colisionar con su función como instancia última para la resolución de los recursos dado que debería resolver sobre decisiones en las que ha participado **[C7]**.

**Transparencia.** Se ha previsto un plan específico de comunicación tanto a nivel interno como externo dando a conocer la iniciativa de la Universidad. Este Plan debería recoger el compromiso de publicar toda la documentación del programa y de sus sucesivas convocatorias: los informes de resultados agregados, la composición nominal de las comisiones que intervienen, incluyendo las actas de sus deliberaciones y acuerdos, y el plan de mejora del programa. Todo ello en un espacio de la web institucional que sea público y de fácil acceso para todos los grupos de interés, incluso para la sociedad en general **[C8]**. En cuanto a la difusión del programa y la publicidad de sus resultados, el modelo presentado a evaluación prevé, además de la emisión de informes personalizados a los docentes evaluados y a las unidades responsables, elaborar un documento de acceso público con resultados globales de la evaluación. Sin embargo, no se dice nada de informes agregados por titulaciones, que pueden resultar útiles para el seguimiento de los títulos (p. 42) **[C9]**.

**Sostenibilidad.** De cara a poder estimar la sostenibilidad del programa

convendría aportar información sobre el número total de profesores de la institución, el número de profesores evaluables por convocatoria, de acuerdo con los requisitos del Manual, y la estimación de profesores a evaluar en las dos próximas anualidades (fase experimental) [R8]. Por otra parte, con buen criterio, el Manual contempla la posibilidad de aumentar el número de SBEAs en función del número de profesores que participen en la convocatoria, aunque no apunta criterio alguno para determinar, ni siquiera de manera aproximada, el número máximo de expedientes asignables a cada comisión. En la fase de implantación se analizará este aspecto. Finalmente, se recomienda desarrollar los aplicativos informáticos que faciliten recopilar la información que esté en manos de la universidad, de tal modo que no sea necesario reclamársela a los interesados [R9].

**Consecuencias.** En cuanto a las consecuencias, el modelo prevé las establecidas por ANECA relacionadas con la formación y la innovación docente; el reconocimiento y la promoción de la carrera docente y la certificación de la calidad de la docencia de cara a los procesos de acreditación docente llevados a cabo por las agencias. Además, se han previsto otras consecuencias como premios, incentivos económicos a criterio del Rector y la participación de los docentes con mejores valoraciones en actividades de formación del profesorado. Se considera que las consecuencias previstas son adecuadas y están alineadas con la finalidad del modelo, si bien son poco precisas [C10]. En el caso de la categoría de “Excelente” no se especifica si habrá o no dotación económica (“podrá llevar aparejada”...). A este respecto, no estará de más definir el modelo de excelencia docente [C11] (para lo que puede resultar útil el análisis preliminar que se hace de las funciones del profesor de la Universidad) y fijar un número máximo de reconocimientos a la excelencia docente que sea proporcional al número de profesores de la institución [R10]. Además, se debería concretar en qué consisten las ayudas del “Plan de desarrollo del profesorado” y los incentivos “para el desarrollo de la carrera docente e investigadora” que se citan en el Manual (p. 43). De este Plan, por cierto, se debería decir algo en el capítulo de Política y objetivos de calidad. Es muy positivo el anuncio de que “los resultados de la evaluación se utilizarán en la baremación que lleva a cabo Universidad con fines de promoción de su personal docente e investigador”, pero se debería concretar más. Finalmente, se anuncian planes de mejora en función de los resultados del programa de evaluación que se enmarcarán “dentro del Plan Estratégico de Formación del Profesorado” (p. 44), pero en el Manual no se menciona este Plan



estratégico, que se debería incluir, al menos, en el capítulo de Políticas y objetivos de calidad.

También se considera adecuado que los docentes evaluados desfavorablemente deban volver a evaluarse de forma obligatoria y con prioridad sobre otros solicitantes en la siguiente convocatoria de evaluación.

**Satisfacción de los agentes implicados.** No consta explícitamente que las encuestas de satisfacción con el programa de evaluación se hagan a todos los grupos de interés [C12].

## Recomendaciones

Recomendaciones o sugerencias para mejorar el modelo de evaluación, u orientar su implantación, atendiendo a las dimensiones y subdimensiones del modelo, y los elementos que definen el marco de la evaluación docente en el Programa DOCENTIA.

R1. - Normalizar el tratamiento que en diferentes partes del Manual reciben los fines y objetivos de la evaluación de la actividad docente.

R2.- Se recomienda eliminar la información redundante sobre las SBEAs, de tal modo que se trasladen al Manual los aspectos generales y que el Anexo explique el "protocolo de evaluación" propiamente dicho, incluyendo las normas que regulen su funcionamiento (convocatorias de reuniones, *quorum*, toma de decisiones, registro de actas etc) (Documentación DOCENTIA, pp. 18 y 60). Por otra parte, de cara al futuro se recomienda propiciar la participación en estas comisiones de quienes hayan obtenido mejores resultados en las evaluaciones previas.

R3.- Explicar los criterios de selección de los miembros no permanentes de la CTECD (perfil y duración del desempeño). También, explicitar si el docente externo que forme parte de la Comisión Técnica de Evaluación de la Calidad Docente es o no permanente, ya que no se menciona entre los miembros no permanentes (p. 27).

R4.- Revisar el texto del Manual para corregir, si fuera el caso, posibles ambigüedades, contradicciones e incorrecciones.

R5.- Se deben concretar más los criterios de selección en la fase experimental (y, en su momento, en la quinquenal) y se debe procurar

abarcar proporcionalmente todas las categorías y todos los centros de la Universidad.

R6.- Incluir en el Manual, junto con el modelo, el formulario de encuesta de los estudiantes.

R7.- Modificar el formato del autoinforme propiciando la reflexión del profesor sobre su actividad docente, de tal modo que pueda apuntar los que considera sus puntos fuertes y débiles, y sugerir incluso posibles áreas de mejora.

R8.- Aportar información sobre el número total de profesores de la institución y el número de profesores evaluables por convocatoria.

R9.- Desarrollar los aplicativos informáticos que faciliten recopilar la información que esté en manos de la universidad, sin necesidad de reclamársela a los interesados.

R10.- Fijar un número máximo de reconocimientos a la excelencia docente que sea proporcional al número de profesores de la institución.

## LA COMISIÓN DE VERIFICACIÓN INFORMA

### POSITIVO CON CONDICIONES<sup>1</sup>

## LA VERIFICACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD

### DOCENTE DEL PROFESORADO DE LA

## UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LA RIOJA

### Condiciones

En el caso de que la valoración sea “positiva con condiciones” o “negativa”, se enumerarán y justificarán aquellas condiciones que se consideren necesarias para que el modelo pueda alcanzar una valoración “positiva”.

C1.- El Manual debe contemplar el período evaluable en la fase obligatoria

<sup>1</sup>En el caso de que el informe provisional sea “Positivo con condiciones” la universidad dispondrá de un plazo de un mes para atender a las condiciones indicadas en el Informe. Si cumplido el plazo no se hubiesen solventado estas condiciones el informe definitivo será “Negativo”.

(quinquenal).

C2.- Revisar las situaciones en las que se puede excluir a un docente de ser evaluado. Se debe recoger en el Manual la obligación de los responsables académicos de elaborar su informe, así como las consecuencias derivadas de no hacerlo; y, por otra parte, se debe especificar en qué casos se considera que las opiniones de los estudiantes no son suficientemente fiables estableciendo para ello el porcentaje mínimo de respuesta a las encuestas. Además, se deben establecer los procedimientos alternativos en caso de no alcanzarse el porcentaje mínimo establecido.

C3.- Incluir en las encuestas de satisfacción de los estudiantes un apartado de observaciones y comentarios, que además pueda ser tenido en cuenta por las SBEAs.

C4.- Incluir en la encuesta de satisfacción de los estudiantes algún ítem relativo a la coordinación entre profesores y tener en cuenta el indicador en la valoración de este aspecto.

C5.- Incluir en el Manual la descripción del proceso a seguir para la triangulación de fuentes de información en el proceso de evaluación.

C6.- La puntuación obtenida por cada tipo de docente debe ser una ponderación de la puntuación máxima alcanzable en las funciones evaluadas.

C7.- Establecer un sistema de resolución de recursos en cuya decisión última no intervenga persona o personas que hayan participado en el proceso de evaluación.

C8.- El Plan de comunicación debe establecer el compromiso de publicidad de toda la documentación del programa y de las convocatorias sucesivas. Debe incluir también acciones específicas de difusión y formación dirigidas a los profesores.

C9.- Elaborar y publicar informes de resultados agregados por titulaciones.

C10.- Precisar el alcance de las consecuencias previstas como resultado del proceso de evaluación en relación con los incentivos y efectos sobre la promoción interna.

C11.- Definir el modelo de excelencia docente según documento DOCENTIA (pp.12 y 58).

C12.- Hacer constar en el Manual que en la metaevaluación del programa se tendrá en cuenta la opinión de todos los grupos de interés y emplear los resultados como información útil para la mejora del programa.