

# DOCENTIA

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

**Universidad de Córdoba**

**Comisión de Evaluación del Seguimiento:**

---

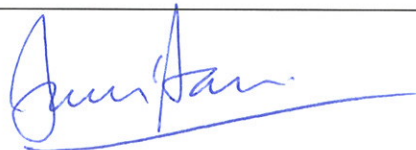
**Presidente:** Bará Temes, Javier (Universidad Politécnica de Cataluña)

**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 valora positivamente el trabajo realizado por la Universidad en el primer año de implantación y destaca como puntos fuertes los siguientes aspectos:

- La revisión completa del Manual Docente y de los indicadores de evaluación antes de proceder a esta primera implantación durante el curso 2010-11.
- La sistematización de muchos de sus indicadores que tienen una valoración automática y agilizan la labor de la Comisión de Evaluación.
- La próxima implantación de una plataforma informática para el desarrollo del programa Docente que facilitará el acceso a la información de los agentes implicados y proporcionará mayor agilidad y sostenibilidad al proceso.
- El proceso de difusión interna llevado a cabo.
- Las propuestas de mejora que realiza la Universidad en su informe de seguimiento.

No obstante, la Comisión ha detectado un importante repertorio de acciones de mejora, muchas de ellas necesarias, que se exponen a continuación.

### MEJORAS A INCORPORAR NECESARIAMENTE

Mejorar la difusión externa y la transparencia del proceso, facilitando su visibilidad en la web y haciendo públicos los resultados.

Realizar una meta-evaluación y especificar el órgano responsable de su realización y difusión.

Incorporar la participación efectiva de estudiantes en el proceso de evaluación, más allá de la cumplimentación de encuestas.

Aumentar la capacidad de discriminación del modelo y contemplar al menos cuatro categorías de evaluación como requisito para la certificación.

Especificar en el protocolo de evaluación la forma de trabajar de la Comisión de Evaluación y Subcomisiones, en su caso.

Aumentar significativamente el número de profesores a evaluar en las próximas convocatorias, teniendo en cuenta que en el futuro proceso de certificación se requerirá un 30% de profesorado evaluado.

Desplegar completamente el modelo y la aplicación de las consecuencias.

Realizar un seguimiento formal sobre la satisfacción de los agentes implicados.

## RECOMENDACIONES

Promover el incremento de participación de los alumnos en las encuestas de evaluación de las asignaturas.

Establecer y constituir una Comisión de Reclamaciones.

Impartir formación específica sobre el proceso a los evaluadores.

Finalizar la implantación de la plataforma informática.

Reflexionar sobre la sostenibilidad del proceso y especificar la forma en que la Universidad va a extender la evaluación a todo el profesorado.

Justificar los cambios que se introducen en el Modelo en relación con la mejora de la calidad docente.

Aclarar en qué situaciones serán efectivas las consecuencias previstas en el Manual para un profesor con evaluación desfavorable.

Mantener como indicador la tasa de éxito sin modificar.

Analizar el grado de ajuste entre objetivos, metodología y herramientas.

Analizar la adecuación de las herramientas de recogida de información.

Desarrollar protocolos para los informes de los responsables académicos e introducir procesos de formación para estos agentes.

## 1. DIRECTRIZ ESPECÍFICA 1: Análisis del proceso de evaluación

### PROPUESTAS DE MEJORA

PROPUESTAS	JUSTIFICACIÓN
<p>Mejorar la difusión externa y la transparencia del proceso, facilitando su visibilidad en la web.</p>	<p>La difusión interna del proceso ha sido buena pero la difusión a través de la web ha sido reducida. La información de la web está por debajo de 4-5 niveles por debajo de la página principal. La Universidad debe mejorar la transparencia del proceso disponiendo en la web de la Universidad un acceso directo que dé mayor visibilidad al programa Docentia.</p>
<p>Publicar los resultados agregados de la evaluación.</p>	<p>En este primer año de implantación no se han publicado los resultados de la evaluación. Se deben publicar de tal forma que, manteniendo la confidencialidad de los datos personales, los resultados agregados y la valoración que realice la Universidad estén fácilmente disponibles para la Comunidad Universitaria.</p>
<p>Realizar una meta-evaluación y especificar el órgano responsable de su realización y difusión.</p>	<p>La UCO debe realizar una evaluación del proceso recogiendo información de todos los agentes implicados, incluidos los estudiantes, para ajustar el programa y los procesos a los objetivos contemplados en su diseño. Siendo fundamental esta evaluación, es imprescindible que la UCO defina el órgano competente para realizarla y difundir los resultados de la misma. No queda suficientemente clara la participación de la Comisión de Garantía de Calidad en dicha meta-evaluación.</p>
<p>Incorporar la participación efectiva de estudiantes en el proceso de evaluación más allá de la cumplimentación de encuestas.</p>	<p>Ahora mismo no hay participación efectiva de estudiantes en ninguna comisión de evaluación. Esta cuestión es imprescindible para superar el futuro proceso de certificación.</p>

<p>Especificar en el protocolo de evaluación la forma de trabajar de la Comisión de Evaluación y Subcomisiones, en su caso.</p>	<p>La Comisión de Evaluación está formada por 12 miembros de los cuales solo tienen voz y voto el presidente y 6 vocales, uno por cada rama del conocimiento, sobre los que recae el peso de la evaluación. En su manual, la UCO contempla la posibilidad de nombrar subcomisiones pero no se especifica la forma de nombrarlas, ni su tamaño y forma de trabajar. Aunque muchos de los indicadores se cuantifican de forma automática, la Comisión debe valorar 9 indicadores de cada expediente. La UCO no analiza suficientemente el trabajo de la evaluación y tampoco se conoce la forma de trabajar de la Comisión, si el resultado de la evaluación es por acuerdo, por mayoría, por grupos, si la evaluación la realiza el vocal de la misma rama etc. La UCO debería especificar en el protocolo de evaluación la forma de trabajar de la Comisión de Evaluación, y Subcomisiones, en su caso, para garantizar la objetividad y la independencia de sus juicios, así como la capacidad de trabajar de forma ágil y efectiva.</p>
<p>Establecer y constituir una Comisión de Reclamaciones.</p>	<p>La UCO asigna a la Comisión de Evaluación la competencia de resolver las alegaciones que se presenten contra su propia evaluación, y al Consejo de Gobierno la de resolver los recursos de alzada. Parece más indicado que con el fin de garantizar la objetividad e independencia de los juicios de la Comisión de Evaluación, las reclamaciones los resolviera una Comisión de Reclamaciones, de composición diferente a la de evaluación, de carácter técnico y tamaño reducido al objeto de ser más operativa que el Consejo de Gobierno.</p>
<p>Impartir formación específica sobre el proceso a los evaluadores.</p>	<p>La Universidad informa de la creación de una subcomisión encargada de analizar y unificar los criterios de evaluación para que sean comunes a las distintas ramas de conocimiento implicadas. La Universidad debe garantizar criterios homogéneos de evaluación, independientemente de la rama de conocimiento a la que pertenezca el profesor. Para ello es imprescindible que</p>

<p>Finalizar la implantación de la plataforma informática</p> <p>Reflexionar sobre la sostenibilidad del proceso y especificar la forma en que la Universidad va a extender la evaluación a todo el profesorado.</p>	<p>analice la composición de La Comisión de Evaluación y la forma de trabajar de la misma para garantizar la objetividad y la igualdad en las valoraciones que realiza. Se valora favorablemente la propuesta de mejora realizada por la Universidad de dar formación a los miembros de la Comisión de Evaluación.</p> <p>La Universidad está finalizando una plataforma informática que le ayudará a agilizar los procedimientos de forma segura.</p> <p>La Universidad de Córdoba plantea en su diseño una evaluación quinquenal a todo el profesorado, y establece que no será hasta el curso 2014-15 cuando se aplique de forma generalizada. Hasta entonces la evaluación afectará al profesorado que solicite la acreditación a los cuerpos docentes y al que desee participar de forma voluntaria. Esta organización podría crear un gran desequilibrio entre el primer periodo y el segundo (curso 2014-15 y siguientes), y ello dependerá de la forma en que la Universidad distribuya al profesorado para ser evaluado. La UCO no ha explicado en su diseño, y se recomienda que lo haga, la forma en que ordenará la evaluación de forma generalizada, es decir a que profesorado afectará cada convocatoria o anualidad.</p>
--	--

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

### PROPUESTAS DE MEJORA

PROPUESTAS	JUSTIFICACIÓN
<p>Aumentar la capacidad de discriminación del modelo y contemplar al menos cuatro categorías de evaluación.</p>	<p>El modelo de evaluación de la Universidad de Córdoba contempla dos resultados de evaluación. Favorable y No favorable, y la Mención de Excelencia para los que alcancen una puntuación &gt; 90%. El resultado del primer año de aplicación del modelo sobre 57 profesores ha sido todos favorables y más de la mitad excelentes. Es imprescindible modificar el peso de los indicadores y definir nuevos umbrales que permitan discriminar al profesorado, al menos, en 4 categorías de evaluación, reservando el grado de excelencia a los profesores que evidencien mayores niveles de calidad docente y que representen un modelo a seguir. Esta modificación supone también la revisión del Manual en los aspectos que afectan a las consecuencias de la evaluación. La discriminación en cuatro categorías es un requisito del proceso de certificación.</p>
<p>Promover el incremento de participación de los alumnos en las encuestas de evaluación de las asignaturas.</p>	<p>La tasa de respuesta de los alumnos en las encuestas de evaluación de las asignaturas es muy baja, solo el 20% de los alumnos matriculados y el 27% de los examinados. La Universidad debe encontrar la forma de aumentar la participación de los estudiantes en la cumplimentación de estas encuestas. Para ello se recomienda mayor implicación de los responsables académicos y de los profesores, impartir formación a los estudiantes y a los profesores, mayor difusión de los resultados y revisar los plazos y el procedimiento de cumplimentación de las encuestas.</p>
<p>Justificar los cambios que se introducen en el Modelo en relación con la mejora de la calidad docente.</p>	<p>La Universidad ha incluido algunas modificaciones en su Manual con el objetivo de ajustar mejor el modelo y los procesos. Algunas de estas modificaciones inciden en aspectos relevantes como la definición de</p>

Aclarar en qué situaciones serán efectivas las consecuencias previstas en el Manual para un profesor con evaluación desfavorable.

los umbrales de discriminación entre favorable y no favorable, incrementan la calidad de los evaluadores al requerir para su nombramiento una evaluación de excelencia docente, mejoran la metodología al considerar periodos de evaluación los cursos académicos, en vez de los años naturales. Sin embargo, algunas de las modificaciones implantadas parecen contravenir los objetivos del programa y no están suficientemente explicadas para su implantación. En concreto se comentan las dos siguientes:

*"Como consecuencia de una evaluación desfavorable, se incluye el caso que si se tratase de la primera evaluación con la calificación de desfavorable que obtiene un profesor, la aplicación de las consecuencias previstas quedaría supeditada al resultado del PPM."* Si lo que intenta decir la Universidad es que sólo se aplicarán las consecuencias previstas en el Manual para una evaluación desfavorable cuando el resultado del PPM sea no satisfactorio, debería indicarlo con mayor claridad y precisar el seguimiento y el plazo para realizar dicho PPM. En cualquier caso, parece poco aceptable que un profesor con evaluación desfavorable, aun cuando haya realizado y superado convenientemente el PPM, pueda acceder a los mismos privilegios que el profesor con evaluación favorable. El PPM debería ser un requisito, y no un atajo, para obtener una evaluación favorable en la próxima evaluación, transcurridos dos cursos académicos. La UCO debe aclarar en qué situaciones serán efectivas las consecuencias previstas en su Manual para un profesor con evaluación desfavorable.

Mantener como indicador la tasa de éxito sin modificar.

*"Modificación de la tasa de rendimiento (indicador III.1.1.2)..."* Esta modificación se traduce en la práctica en asimilar la tasa de rendimiento a la tasa de éxito, enmascarando el resultado que arrojan los datos y su análisis tal como recoge el diseño inicial. La Universidad podría analizar otros indicadores si los estima significativos, o revisar el peso que tiene

<p>Analizar el grado de ajuste entre objetivos, metodología y herramientas.</p> <p>Analizar la adecuación de las herramientas de recogida de información.</p> <p>Desarrollar protocolos para los informes de los responsables académicos e introducir procesos de formación para estos agentes</p>	<p>asignado este indicador en la valoración de la dimensión, pero debería mantener como indicador la tasa de éxito y su valoración, al menos, en el auto-informe del profesor.</p> <p>Se debe incluir en el informe un análisis sobre la adecuación de la metodología empleada y los objetivos planteados en el diseño, con mayor razón cuando en el informe se ha aumentado el número de objetivos de 11 a 24.</p> <p>En el informe que realiza la Universidad, no se discute la adecuación de las herramientas de recogida información, es decir si miden realmente lo que pretenden medir.</p> <p>Los informes de los responsables académicos contribuyen a la evaluación del profesor. Por ello se recomienda desarrollar protocolos y realizar acciones formativas para estos agentes, para la cumplimentación de los informes de conformidad con los objetivos que se persiguen en el diseño.</p>
--	---

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

#### PROPUESTAS DE MEJORA

PROPUESTAS	JUSTIFICACIÓN
<p>Aumentar significativamente el número de profesores a evaluar en las próximas convocatorias.</p>	<p>Solamente se han evaluado 57 profesores lo que supone un grado de implantación bajo en relación con el tamaño de la Universidad de Córdoba. Se recomienda que la UCO aumente significativamente el número de profesores a evaluar en las próximas convocatorias para desplegar completamente el programa y poder realizar un análisis de los recursos y procedimientos que le permitan alcanzar cuanto antes los objetivos que persigue. Solo una muestra suficientemente amplia arrojará resultados relevantes del proceso. En este punto se debe considerar que, de cara a la certificación, se requerirá tener evaluado a un 30% de los distintos tipos y figuras del profesorado.</p>
<p>Desplegar completamente el modelo y la aplicación de las consecuencias.</p>	<p>Las consecuencias contempladas en el modelo todavía no se han aplicado en su totalidad, si bien se supone que se han llevado a cabo algunas de ellas como por ejemplo las consecuencias personales del profesor con evaluación favorable. No obstante la UCO debería informar con mayor claridad del grado de cumplimiento de los objetivos previstos, en concreto la ayuda complementaria y las consecuencias para la dirección y la gestión.</p>
<p>Realizar un seguimiento formal sobre la satisfacción de los agentes implicados.</p>	<p>Debe recabarse, de forma sistemática y rigurosa, la satisfacción de los distintos agentes implicados, también como requisito de certificación.</p>