



# Programa DOCENTIA

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

Universidad a la que pertenece el informe de implantación:

UNIVERSIDAD DE BURGOS

Presidente de la Comisión de evaluación: José Carreras Barnés

Dirección: Facultad de Medicina  
Campus de Casanova  
Casanova, 143  
08036 Barcelona

Teléfono: 93 4024541

Dirección de correo electrónico: [jcarreras@ub.edu](mailto:jcarreras@ub.edu)

Fecha: 25 de febrero de 2010

## Introducción

La Comisión que ha elaborado este informe de seguimiento ha sido nombrada el día 18 de enero de 2010 por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), la Agencia de Calidad y Prospectiva Universitaria de Aragón (ACPUA) y la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Castilla y León (ACSUCYL).

La Comisión ha estado presidida por D. José Carreras Barnés, CU de Bioquímica y Biología molecular, de la Universitat de Barcelona; el vocal académico ha sido D. Miguel Zabalza Beraza, CU de Didáctica y Organización escolar, de la Universidade de Santiago de Compostela; la vocal estudiante ha sido la Sra. Águeda Lidón Forcada, de la Universidad Jaume I y ha actuado como secretario D. Esteve Arboix i Codina, Jefe del Área de Evaluación del Profesorado de AQU Catalunya. Cabe señalar que el presidente y el vocal académico participaron en la elaboración del Informe de Verificación del diseño de evaluación de la actividad docente (febrero 2008).

Los miembros de la Comisión, en un primer momento, han analizado de manera individual el Informe de Implantación elaborado por la Universidad de Burgos, utilizando la "Herramienta para la valoración de la implantación de diseños de evaluación de la actividad docente". Posteriormente, la Comisión se ha reunido el día 25 de febrero en Valladolid, para consensuar y elaborar de manera colegiada el presente informe.

## Valoración general de la implantación

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

La Comisión valora globalmente como positiva la implantación del diseño de evaluación de la actividad docente por la Universidad de Burgos (UBU) en su 1ª convocatoria, destacando como aspectos que merecen especial valoración los siguientes:

1. La forma en que la UBU fue capaz de modificar su propuesta inicial a partir de las recomendaciones contenidas en el primer Informe de Verificación. El modelo ha mejorado mucho en todos sus aspectos.
2. El diseño, siguiendo las recomendaciones del Informe final de Verificación, de una aplicación informática que ha permitido la simplificación de la mayoría de las etapas del proceso de evaluación, lo ha facilitado y lo ha mejorado.
3. El alto grado de transparencia. El diseño, el proceso y los resultados del mismo se han divulgado de forma adecuada entre todos los agentes implicados.
4. El elevado grado de pertinencia de la composición de la comisión de evaluación, del perfil de los evaluadores, de la formación proporcionada a los mismos y de las normas de funcionamiento interno.
5. La metaevaluación con análisis de la aplicación del modelo.

Sin embargo, con objeto de contribuir a la mejora del Modelo de Evaluación, la Comisión cree oportuno realizar algunas consideraciones para:

- a) Resaltar aquellas condiciones generales que debe cumplir todo proceso de evaluación de la actividad docente y que no cumple de forma plenamente satisfactoria el diseño aplicado por la UBU en la primera convocatoria.
- b) Proponer recomendaciones al respecto, reiterando algunas de las incluidas en el Informe final de Verificación que no fueron recogidas adecuadamente por la UBU, e insistir en alguna de las decisiones ya tomadas por la Universidad.

## MEJORAS A INCORPORAR NECESARIAMENTE

- Tomar medidas que garanticen la capacidad discriminatoria del modelo, incrementando el número de categorías de evaluación y fijando los criterios exigidos para alcanzar la categoría "excelente".

Tal como recoge el "Manual para la evaluación de la actividad docente del profesorado de la UBU" en su apartado 4.4, "la evaluación de la actividad docente está orientada hacia el perfeccionamiento y la mejora continua". Por ello, es imprescindible asegurar que el modelo utilizado para realizar dicha evaluación reconozca y estimule las posibilidades de superación del profesorado evaluado. Si un alto porcentaje de profesorado resulta evaluado como "favorable" (95,45% en la primera convocatoria) desde el primer momento esas metas de mejora se difuminan.

Además, es necesario que todos los agentes implicados y el entorno social, consideren que los resultados de la aplicación del modelo son fiables y adecuadamente discriminatorios, de forma que de los mismos puedan derivarse consecuencias pertinentes. Es imprescindible que el modelo distinga el mero cumplimiento de lo que constituyen las obligaciones docentes de todo profesor/a de la actividad docente innovadora, creativa y generosa (que, evidentemente, por la dedicación que comporta puede ir en detrimento de la productividad científica). En este sentido, cabría la posibilidad de incorporar variables diferentes para evaluar el nivel de excelencia que incorporaran criterios específicos y más exigentes que para los otros niveles.

## RECOMENDACIONES

- Como acciones dirigidas a mejorar la capacidad de discriminación del modelo:

- Aplicar la medida adoptada por otras universidades: ampliar los niveles de evaluación, incluyendo otras categorías intermedias y reservando la de "excelente" para casos extraordinarios y como meta general de mejora. La categoría de "excelente" no debería quedar a la discrecionalidad de la comisión de evaluación sino basarse en criterios previamente establecidos.

- Seguir la recomendación del Informe de Verificación, en el sentido de centrar más la evaluación de la práctica docente en la calidad de las actividades desarrolladas por el profesor, en su pertinencia, en su grado de innovación, y en la viabilidad y consecución de las propuestas de mejora, así como en la propia calidad del autoanálisis y de la reflexión didáctica por él realizada.

- Mejorar la capacidad discriminante de los informes de los responsables académicos, modificando los criterios y el procedimiento de evaluación, y desarrollando instrumentos para la recogida adecuada de las evidencias que la elaboración de tales informes requiere.

- Mejorar las encuestas de los estudiantes.

- Realizar un análisis más analítico de los niveles de satisfacción del profesorado, tomando en consideración algunos "casos discrepantes" o especialmente críticos.

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

### PROPUESTAS DE MEJORA

| PROPUESTAS  | JUSTIFICACIÓN |
|---|---------------|
| Este apartado ha sido resuelto de una manera satisfactoria por la UBU por lo cual no se han realizado propuestas. |               |

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

### PROPUESTAS DE MEJORA

| PROPUESTAS  | JUSTIFICACIÓN  |
|---|--|
| 1. Incorporar medidas orientadas a mejorar la capacidad de discriminación del modelo: | 1. El modelo propuesto por la UBU en la primera versión del Manual de Evaluación presentaba diversas deficiencias (especialmente por lo que respecta a la consecución de los objetivos relacionados con la mejora docente) que motivaron que el primer Informe de Verificación incluyera varias recomendaciones al respecto, a pesar de que la valoración global que se hizo del modelo fue positiva. Como respuesta, la Universidad presentó una segunda versión del Manual que incorporó la mayor parte de las recomendaciones formuladas por la Comisión de Evaluación y que volvió a recibir una valoración global positiva. Sin embargo, el Informe final de Verificación siguió remarcando el planteamiento escasamente discriminativo del modelo, circunstancia que se ha |

|  |   |
|--|---|
| <p>1.1. Ampliar los niveles de valoración superando el esquema dicotómico empleado.</p> <p>1.2. Centrar más la evaluación de la práctica docente en la calidad de las actividades desarrolladas por el profesor, en su pertinencia, en su grado de innovación, y en la viabilidad y consecución de las propuestas de mejora, así como en la propia calidad del autoanálisis y de la reflexión didáctica por él realizada.</p> <p>1.3. Mejorar la capacidad discriminante de los informes de los responsables académicos.</p> | <p>comprobado en su aplicación en esta primera convocatoria.</p> <p>1.1. Aplicar la medida adoptada por otras universidades de incluir diversas categorías que permitan un mayor nivel de discriminación. La categoría de "excelente" no debería quedar a la discrecionalidad de la Comisión de Evaluación (como propone el informe de implantación) sino basarse en criterios previamente establecidos.</p> <p>1.2. El Informe final de Verificación señaló que el modelo diseñado por la UBU valoraba en exceso la realización de actividades docentes no relacionadas directamente con la práctica docente del profesorado, y aconsejó que el mismo se centrara aún más en la calidad de las actividades desarrolladas por el profesor, así como en la propia calidad del autoanálisis y de la reflexión didáctica por él realizada.</p> <p>1.3. La evaluación de los responsables de Centros y Departamentos se muestra insuficiente, pues apenas aporta nada: 14,93 de media sobre 15 puntos. Eso significa que todos los profesores son evaluados con las máximas puntuaciones. Es decir, no son evaluados. Por ello, se considera oportuno modificar los</p> |
|--|---|

|  |   |
|--|---|
| <p>1.4. Mejorar las encuestas de los estudiantes</p> | <p>criterios y el procedimiento de evaluación, y desarrollar instrumentos para la recogida adecuada de las evidencias que requiere la elaboración de tales informes.</p> <p>1.4. Algo parecido se podría decir de la escala utilizada en la encuesta de los estudiantes, aunque en este caso puede haber razones técnicas (respuestas emitidas, dificultad del cuestionario, etc.) que provoquen esta disfunción. El Informe presentado detecta estos fallos y propone medidas de mejora para próximas convocatorias.</p> |
|--|---|

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

#### PROPUESTAS DE MEJORA

| PROPUESTAS   | JUSTIFICACIÓN   |
|--|---|
| <p>1. Análisis más analítico de los niveles de satisfacción del profesorado.</p> | <p>1. Se recomienda un análisis minucioso de los aspectos peor valorados, tomando en consideración algunos "casos discrepantes" o especialmente críticos. Eso permitiría aproximarse a las visiones que difieren de la valoración general y mejorar el proceso.</p> |