

PROGRAMA DOCENTIA

INFORME FINAL DE EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA CERTIFICACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO DE LA UPV/EHU

Comisión DOCENTIA de Unibasq:

Presidente: Gregorio Rodríguez Gómez

Vocal académica: Cristina Guilarte Martín-Calero

Vocal académico: Miguel Santamaria Lancho

Vocal estudiante: Clara Isabel Urbán Martín

Secretaria técnica: Idoia Collado Arrúe

Fecha de aprobación: 2 de julio 2023

Fdo.: Presidente de la Comisión DOCENTIA de Unibasq

Introducción

La Comisión DOCENTIA de Unibasq que ha elaborado este Informe fue nombrada por Resolución de 1 de febrero de 2022, Resolución de 14 de abril de 2021 y Resolución de 20 de enero de 2021, del Director de Unibasq, Agencia de Calidad del Sistema Universitario Vasco, por la que se formaliza el cese y se dispone el nombramiento de las personas integrantes de la Comisión DOCENTIA, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.3.d) de la Ley 13/2012, de 28 de junio, y de acuerdo al Convenio Marco de Colaboración entre ANECA y Unibasq.

Conforme a lo establecido en el documento *“Programa de Apoyo para la evaluación de la calidad de la Actividad Docente del profesorado universitario”*, con relación al seguimiento de la certificación, esta Comisión ha revisado el *“Informe para el seguimiento de la certificación del Modelo de Evaluación Docente de la UPV/EHU. Docentiaz”* proporcionado por la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU). Los miembros de la Comisión, en un primer momento, han analizado de manera individual el Informe de seguimiento presentado por la Universidad, utilizando para ello el *“Protocolo de evaluación”* recogido en el documento marco del Programa DOCENTIA. Posteriormente, la Comisión se ha reunido el día 1 de junio de 2023, para consensuar y elaborar de manera colegiada el presente Informe.

Se valora positivamente la información consignada en el Informe de seguimiento y la reflexión sobre el proceso y sus resultados, así como la toma de decisiones derivada de éstos.

Mejoras y recomendaciones llevadas a cabo por la Universidad

La Universidad da cumplida cuenta en su Informe de la adopción de las decisiones oportunas para incorporar las mejoras y las recomendaciones consignadas en el Informe de seguimiento de la tercera convocatoria DOCENTIAZ, tras certificación.

En relación con las mejoras M1 y M2, relativas a la actualización del programa y la consiguiente adopción de un marco de desarrollo profesional y del reconocimiento de la excelencia, la UPV/EHU informa en el *“Informe para el seguimiento de la certificación del Modelo de Evaluación Docente de la UPV/EHU. Docentiaz”* que, durante el año 2022, ha desarrollado un borrador del nuevo modelo y de una nueva herramienta de evaluación docente adecuada al nuevo Modelo de Desarrollo Académico Docente de la UPV/EHU. La Universidad tiene previsto realizar el primer piloto de esta nueva herramienta de evaluación docente en el año 2024. Por lo tanto, la UPV/EHU se encuentra en estos momentos trabajando en dicha actualización, en una fase aún inicial, pero en la que ya existen decisiones sobre las bases para la construcción del nuevo modelo que permiten avanzar una valoración positiva de estos primeros pasos. Naturalmente con la prudencia que exige el no haber podido contrastar con alguna prueba emitida por la Comisión (nombramiento de comisión responsable, la necesaria revisión del modelo DOCENTIAZ y la propuesta alternativa de una evaluación anual basada en criterios cuantitativos que exige una reflexión detenida por parte de la Comisión pues en puridad no es evaluación de la actividad docente).

Por lo que se refiere a la mejora M3, relativa a la ampliación de la información contenida en el Informe de seguimiento en relación con determinados aspectos del mismo y la consiguiente reflexión, se considera que esta mejora ha sido atendida.

En lo que atañe a las Recomendaciones, la Universidad ha reflexionado sobre la R1 y ha concluido la oportunidad de mantener el nivel de detalle de las encuestas de satisfacción del estudiantado por suministrar información relevante para la toma de decisión. Se considera que esta recomendación ha sido atendida.

La R2 se considera totalmente atendida (información sobre las reclamaciones), al contener el Informe los motivos y la suerte de las alegaciones presentadas por el profesorado evaluado.

Con referencia a la R3, se explica en el Informe la participación del estudiantado a través de las encuestas de satisfacción (con un peso bajo en el peso total, 20 %) y en las comisiones. No obstante, en esta convocatoria, a pesar de estar publicada en la web la participación del estudiantado en la CUED, no se ha podido constatar su efectiva participación en la misma al no constar entre los miembros que conformaban la Comisión.

Por lo que respecta a la recomendación relativa al incremento de la participación de las categorías permanentes y consolidadas, a pesar de consignar una reflexión al respecto, no se constatan acciones de mejora en este punto que el propio Informe difiere a un momento posterior. En este sentido, se justifica la baja participación por entender que no existen incentivos para estos colectivos, de suerte que, a primera vista, podría corregirse esta baja participación repensando las consecuencias del programa DOCENTIAZ. Los datos facilitados en el Informe (p. 23) sobre el incremento de participación de las categorías “Catedrático”, “Profesor Pleno” y “Agregado” muestran una tendencia al alza, especialmente en la categoría “Profesor Pleno”, aun así, algunas categorías como “Catedrático de Universidad” y “Catedrático de Escuela Universitaria” tienen porcentajes de participación bajos de en torno al 35 %.

Respecto a la recomendación R5, la Universidad no ha facilitado información sobre el porcentaje de actividad docente evaluada, solamente sobre los docentes evaluados.

En cuanto a la recomendación R7 no se han revisado los baremos para mejorar la capacidad de discriminación. La Universidad estima que esta es suficiente y, por otro lado, dado que los baremos deberán ser revisados con la aplicación del MSDP y el modelo de excelencia docente, parece lógico postergar cualquier revisión a ese momento.

Por último, respecto a la recomendación R8 del anterior Informe de seguimiento se ha comprobado la inclusión de datos e informaciones del funcionamiento de los comités de evaluación (criterios de elección, frecuencia de reuniones).

Valoración global de la implantación del modelo de la Universidad y cumplimiento de los requerimientos del Programa DOCENTIA

Al igual que se manifestó en el tercer Informe de seguimiento, la UPV/EHU tiene una larga trayectoria en evaluación de la actividad docente de su profesorado, muy consolidada y a la vez dinámica.

Aunque la finalidad de la evaluación en la UPV/EHU está bien enfocada y se reitera en cada convocatoria y es, precisamente, reconocer y mejorar la calidad de la actividad docente, al tiempo que proporciona información fiable y útil para la toma de decisiones, lo cierto es que no se aprecia la conexión entre la evaluación y la mejora de la calidad de la docencia, y ello es puesto también de relieve por el propio profesorado en la encuesta remitida tras el proceso. La finalidad del modelo DOCENTIAZ está en línea con los objetivos respecto a la calidad docente propuestos por la Universidad, incluidos en su modelo educativo IKD, así como en el Plan estratégico 2022-2025. No obstante, hay que tener en cuenta que la encuesta de satisfacción dirigida al PDI, con un 64 % de participación, refleja que de estos, un 35 % de docentes no considera que

DOCENTIAZ resulte de ayuda para detectar aspectos de mejora en la actividad docente, aspecto sobre el que se reflexiona en el Informe de seguimiento, pero no se evidencia que existan acciones de mejora desplegadas en este sentido. A pesar de este resultado, hay que tener en cuenta que el Modelo ha sufrido modificaciones que serán implantadas en la convocatoria 2024.

Se aporta información de que se han llevado a cabo reconocimientos a los expedientes con resultado excelente, si bien esto no representa un modelo de excelencia en sí mismo. Sobre este modelo, incluido como Mejora 1 en el anterior Informe de seguimiento emitido por Unibasq, la Universidad señala que se ha elaborado un primer borrador del Modelo de Desarrollo Académico Docente de la UPV/EHU, que incluye unos estándares para orientar la excelencia. Se señala que el Protocolo de evaluación está en desarrollo. Se describen las modificaciones, pero su evaluación depende de cómo queden integradas en el nuevo modelo.

Queda correctamente definido el perfil del profesorado evaluado, el carácter voluntario de la evaluación, la periodicidad (cada 5 años), los agentes implicados y comisiones etc.

El proceso se realiza de forma transparente pues se emplean mecanismos de difusión adecuados y la información proporcionada vía web es accesible y completa.

El proceso de evaluación está bien implantado y se desenvuelve de forma muy adecuada (convocatoria, confección de informes, evaluación por las distintas comisiones con las correspondientes rúbricas y por pares, fase de alegaciones, evaluación definitiva, recurso de alzada). Se valoran positivamente algunas de las actuaciones llevadas a cabo por la UPV/EHU en el proceso, así la ampliación de la composición de la CUED en función del número de solicitudes, contribuyendo así a la sostenibilidad del modelo; también la atención personalizada a los potenciales solicitantes y a las personas evaluadoras noveles, con sesiones de formación específicas. No obstante, existe un amplio margen de mejora en cuanto a la participación de los docentes en el programa.

Otros aspectos susceptibles de mejora son los referidos a la baja satisfacción con la aplicación informática, la inclusión de un evaluador externo en la CUED que no cumple los requisitos exigidos en la propia normativa UPV/EHU, o la baja participación de algunos centros, si bien la propia UPV/EHU avanza la puesta en marcha de acciones para incentivar la participación en estos Centros.

En todo caso, se aprecia consistencia en las evaluaciones y amplia transparencia; la cobertura se considera media baja (13 %), aunque razonable atendido el carácter voluntario del modelo (que debería revisarse a la vista del MDP) y por lo que se refiere a la sostenibilidad del proceso ésta está garantizada a través (aplicación informática –aunque valorada negativamente por las personas usuarias-, número de evaluaciones, efectivos implicados en la evaluación).

En cuanto a las alegaciones, se establecen 10 días hábiles interponer las mismas, y se cuenta con 10 días para su correspondiente resolución por parte de la CUED/IEUB y la CCC. En la 12ª convocatoria se presentaron un total de 29 alegaciones, un 9,3 % sobre el total de evaluados. Se desestiman el 65,6 % de las alegaciones. Si bien se presenta una tabla (Tabla 14), con información sobre las alegaciones, el motivo (Dimensión) y la resolución, no se ofrece una reflexión en profundidad sobre las causas que llevan a que un alto porcentaje de las alegaciones presentadas estén relacionadas con la D1 y la D3.

Por lo que se refiere a la capacidad discriminativa del modelo, se aprecia un serio sesgo hacia las categorías positivas, notable (45 % hoy, en el Informe anterior el 44,96 %), sobresaliente (27 % y en el Informe anterior 26,36 %) y excelente (hoy 16%, en el Informe anterior 21,19 %) que suman el 99 % del total del profesorado evaluado, lo que anuncia un agotamiento del modelo,

en cuanto su capacidad para impulsar una mejora continua de la calidad docente, y una reducida capacidad de discriminación. Además, el modelo es muy cuantitativo y está pensando en una categoría de profesor más permanente o consolidado, lo que perjudica al profesorado más novel. La Universidad recoge en el Informe una reflexión muy oportuna sobre este aspecto y se recoge una propuesta de modificación que suprima aquellos ítems de difícil o imposible consecución por un profesor en formación. En este sentido, se propone tener en cuenta estos datos en el desarrollo del MDP.

Sobre las consecuencias, si bien en general contribuyen a reforzar la calidad docente, se observa una falta de vinculación directa entre las evaluaciones desfavorables y el plan de formación, ya que en la convocatoria evaluada tan solo 1 de los 3 docentes con valoración desfavorable han participado en formaciones. Además, debe entenderse que la formación debe quedar vinculada a todas las evaluaciones, siendo oportuno que un docente con valoración aceptable, notable y sobresaliente reflexione sobre cómo mejorar la calidad de su docencia.

Las consecuencias de la evaluación se detallan en el Informe y se explicitan algunos de los aspectos que no estaban claros en el Informe de seguimiento anterior. El modelo incluye como consecuencias una orientación a la innovación (la consecuencia de que la evaluación favorable sea requisito para participar en la convocatoria de Proyectos de Innovación IKD i Laborategia). También en cuanto a la profesionalización, quedando vinculada la evaluación favorable a un mérito para la acreditación (Unibasq y ANECA), y la vinculación de DOCENTIAZ al Programa GAITUZ (Itinerario 1 y 2). No obstante, en relación con la mejora continua, no se evidencia que el modelo impacta a nivel formativo en una mejora de la calidad docente, ya que no participa en el plan de formación todo el profesorado con evaluación desfavorable. En todo caso, se aprecia un agotamiento también en las consecuencias asociadas al modelo que no sirven de incentivo a la participación y, por ende, se impide el objetivo principal de la evaluación que es mejorar la calidad de la actividad docente. En este sentido, no se evidencia una coherencia clara entre las áreas de mejora detectadas en los resultados del programa y los planes de formación ofertados. Tampoco se explica por qué el profesorado en categorías favorables no vincula sus resultados a la participación en los cursos del Servicio de Asesoramiento Educativo. La UPV/EHU podría aprovechar la actualización del programa incentivando la presencia de todas las categorías, especialmente la de aquellos colectivos más numerosos en la UPV/EHU.

La satisfacción con el proceso de evaluación es buena, los datos obtenidos de la metaevaluación son analizados en detalle por la UPV/EHU y son tenidos en cuenta en el proceso de toma de decisión y en particular de cara a la revisión del modelo.

El modelo DOCENTIAZ establece una serie de dimensiones y subdimensiones que otorgan una puntuación máxima de 100 puntos. En relación con la aplicación de las encuestas de satisfacción, es necesario para la participación en el programa un total de 5 respuestas en la asignatura evaluada en la Dimensión 1. Se señala que sin este requisito el profesorado no podría presentarse a la evaluación. Si bien tan solo un 0,94 % de docentes han sido excluidos de la evaluación en la 12ª convocatoria, no se presentan datos de los docentes potencialmente evaluables que no cumplen con este requisito.

En relación con las fuentes de información utilizadas, sería recomendable analizar el cruce de las fuentes de información en la valoración de las diferentes dimensiones y su impacto en la discriminación del modelo.

En relación con los resultados, en el Modelo de la convocatoria 2022 se incluyen como anexo el Modelo de Informe Técnico dirigido al centro y en Modelo Técnico dirigido al departamento.

Las personas responsables académicas son informadas de los resultados obtenidos con el objetivo de que sean agentes activos en la propuesta de acciones destinadas a la mejora de la calidad docente. Asimismo, se publica para la 12ª convocatoria: bases, protocolo de evaluación, Manual del Programa y de la aplicación informática, integrantes de la CUED, Encuestas de satisfacción y resultados generales. En cuanto a los resultados, no recogen una especial mención del profesorado excelente, si bien estos

son reconocidos a nivel institucional. Tampoco se recogen datos concretos de la ejecución y de las consecuencias de la evaluación y valoración de estos, planes de seguimiento y mejora, acciones de mejora a implementar o buenas prácticas.

La Universidad informa pormenorizadamente de las decisiones tomadas en relación con cada una de las consecuencias previstas en el modelo. La Universidad informa del seguimiento de acciones de mejora que afectan a los profesores evaluados desfavorablemente en la convocatoria anterior al objeto de seguimiento (convocatoria 11).

Al no estar finalizado el MDPD ni el Modelo de Excelencia, no es posible valorar globalmente la vinculación de los resultados con los mismos, se establecen una serie de consecuencias y no se detallan aquellas que dependen de “la aplicación personal y voluntaria por parte del PDI” y sería conveniente una reflexión sobre la pertinencia de la incentivación a través de la reducción de docencia.

La Universidad plantea un proceso de metaevaluación a través del cual valora la satisfacción de los distintos colectivos implicados en el programa DOCENTIAZ, incluyendo al estudiantado que colabora en la Comisión. No obstante, no se incluye la valoración de este colectivo del conjunto del programa.

De los resultados obtenidos, se incluyen una serie de reflexiones en el Informe de seguimiento que impactan en la definición de acciones de mejora vinculadas a los mismos, que incluyen:

- 1) Se revisa la D3 de cara a adaptarlo al profesorado novel.
- 2) Se revisarán las consecuencias del programa.
- 3) Se ampliará el profesorado evaluador a aquellos con valoración excelente.
- 4) Dar acceso a la CUED a los resultados de convocatorias anteriores.

Se presenta asimismo un informe con los resultados de esta evaluación, que recoge los procedimientos, siendo estos adecuados.

En cuanto a la participación de los distintos colectivos en las encuestas que permiten medir la satisfacción:

CCC: Un 24% responde al cuestionario.

CUED/IEUB: Un 70% responde el cuestionario.

PDI: Un 64% responde el cuestionario.

En cuanto a la cobertura, según se indica en el Informe y dado el carácter voluntario de la evaluación, hasta la fecha se ha evaluado al 53,5 % de los docentes evaluables. Esto indica que está sin evaluar una parte significativa del profesorado de la Universidad. La cobertura cubre los mínimos fijados en el programa, aunque no puede ignorarse esa significativa parte del profesorado que opta por no evaluarse. Los no evaluados se distribuyen de forma desigual entre las diferentes categorías de profesorado, siendo especialmente bajo el porcentaje de evaluados en Catedráticos de Universidad (34,52 % evaluados), catedráticos de Escuela Universitaria (36,36 %), colaboradores (35,32 %), laborales interinos (26,52 %) y ayudantes (33,33 %). La distribución de los evaluados por Campus está equilibrada, si bien algunos Centros destacan por su bajo porcentaje de profesorado evaluado como la Escuela Técnica Superior de Arquitectura (36,3 %), la Facultad de Bellas Artes (25,93) y la Facultad de Medicina y Enfermería (38,44 %). La Universidad indica que se han puesto en marcha acciones para fomentar la participación en el programa. En próximos informes se espera ver el resultado que han tenido éstas.

Es de destacar la calidad del Informe de seguimiento, así como la abundancia, detalle y pertinencia de la información complementaria facilitada en forma de Anexos y Evidencias.

Mejoras a incorporar necesariamente:

- M1. Continuar con el desarrollo del Modelo de Excelencia.
- M2. Proseguir con el diseño del marco de desarrollo profesional docente del profesorado.

Recomendaciones

- R1. Incentivar la participación en el programa de las categorías permanentes y consolidadas.
- R2. Empezar acciones para incrementar la participación de los Centros con menor presencia en el programa.
- R3. Analizar qué parte de la docencia queda excluida de la evaluación debido a que solo el 53 % de los docentes han sido evaluados hasta la fecha.
- R4. Garantizar la presencia efectiva del estudiantado en el proceso de evaluación de la actividad docente (Comisiones).
- R5. Analizar el cruce de las fuentes de información en la valoración de las diferentes dimensiones y su impacto en la discriminación del modelo.
- R6. Revisar el baremo para evitar, de una parte, el agotamiento del modelo y, de otra, el perjuicio que se deriva para el profesorado novel y favorecer la discriminación.
- R7. Fortalecer las consecuencias del programa para reorientar la evaluación y las consecuencias a la mejora de la calidad docente. Analizar las causas por las que un 35 % de los docentes que responden a la encuesta de satisfacción del modelo DOCENTIA consideran que este no contribuye a la mejora de la calidad docente.
- R8. Analizar las causas por las que la D1 y D3 presentan el mayor número de alegaciones.
- R9. Evidenciar la satisfacción del estudiantado con DOCENTIAZ al proceso de metaevaluación.
- R10. Impulsar la participación de los miembros de las CCC en las encuestas de satisfacción con el programa.

Conclusión

DOCENTIAZ es un modelo pionero en algunas cuestiones como el incluir una dimensión de desarrollo profesional docente. No obstante, necesita su adecuación al Modelo DOCENTIA de mayo de 2021, en concreto en:

- La Inclusión de una definición operativa de excelencia docente con sus correspondientes indicadores
- Dotar de un eje longitudinal a la dimensión del desarrollo personal docente, de tal manera que contemple los hitos en la progresión de la carrera docente y sus logros en términos de mejora de la docencia.

Es de destacar, la solidez alcanzada por el procedimiento de evaluación. La evaluación por pares consensuada con informe personalizado de fortalezas y debilidades de los docentes evaluados es uno de los puntos fuertes del programa. Asimismo, es de destacar la abundancia y calidad de evidencias aportadas para respaldar el Informe.

Se detecta una posible amenaza al modelo, fundamentada en la percepción que los docentes manifiestan al no considerar DOCENTIAZ como una herramienta de mejora de la docencia.

Se anima a la UPV/EHU a proseguir con la actualización y adaptación de su programa DOCENTIAZ a la nueva documentación del programa.