

PROGRAMA DOCENTIA

INFORME PROVISIONAL¹ DE EVALUACIÓN DE LA IMPLANTACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO DE MONDRAGON UNIBERTSITATEA

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: 13 de diciembre 2022

Fdo.: Presidente de la Comisión DOCENTIA de Unibasq

¹ El contenido de este informe estará condicionado a los Acuerdos de la Comisión de Seguimiento del programa (Comisión DOCENTIA) en desarrollo a fecha de redacción de este documento.

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 implantación, esta Comisión ha revisado la siguiente documentación proporcionada por Mondragon Unibertsitatea (en adelante MU):

- INFORME DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DOCENTIA CONVOCATORIA DEL CURSO 2019-2020 (FASE EXPERIMENTAL – AÑO 4) JULIO 2021
- RESUMEN DE APORTACIONES AL INFORME DE EVALUACIÓN DE UNIBASQ INFORME DE EVALUACIÓN DE UNIBASQ DE 17-06-2020 JULIO 2021
- Informe institucional sobre la implantación del programa DOCENTIA CONVOCATORIA CURSO 2020-2021. Diciembre 2021
- MANUAL DE EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA DE MONDRAGON UNIBERTSITATEA PROGRAMA DOCENTIA
- Sistemas retributivos
- Página web de MU

El presente informe tiene por objeto valorar el despliegue del programa DOCENTIA, en particular, los resultados generales obtenidos en la misma y la satisfacción de los agentes involucrados en la misma.

La Comisión DOCENTIA de Unibasq ha consensado y elaborado de manera colegiada el presente Informe.

Mejoras y recomendaciones llevadas a cabo por la universidad

En el Informe institucional se especifica que en la convocatoria objeto de evaluación se han incorporado las observaciones contenidas en el anterior informe de seguimiento (Unibasq junio 2020) y las conclusiones derivadas del proceso interno de metaevaluación (MFRDO Gestión de la evaluación de la actividad docente del Programa Docentia). No obstante, el análisis del Anexo I evidencia una cierta parcialidad del grado de implantación de las mejoras necesarias propuestas:

- 1) Es necesario revisar los referentes de evaluación o los perfiles y cualificaciones profesionales sobre los que se proyectan los resultados de la evaluación. En curso.
- 2) Mostrar más explícitamente el modo como la valoración de la evaluación DOCENTIA repercute en las asignaciones retributivas y la asignación de perfiles docentes. En curso.

- 3) En el Informe de seguimiento se recoge una propuesta para “revisar los criterios de evaluación y su concreción en procedimientos y herramientas de recogida de la información, así como la información ofrecida al profesorado evaluado sobre dichos elementos de modo que puedan identificarse las fuentes de insatisfacción detectadas en la encuesta que valora el proceso de evaluación” (código 3676). Atendida. Señalan que seguirán trabajando sobre ello.
- 4) “Analizar la correlación entre las puntuaciones DOCENTIA y los índices profesionales”, información que podría tener especial utilidad para mejorar la capacidad discriminativa del modelo. No está atendida.

Lo mismo cabe decir de las siguientes recomendaciones contenidas en el anterior informe:

- 1) Es importante seguir la evolución del modelo cuando se defina el nuevo plan estratégico y se obtengan resultados más afianzados del proyecto Mendeberry 2025. No está atendida.
- 2) Se recomienda homogeneizar entre los diferentes centros de MU el umbral de tasas de respuesta para la admisibilidad de las encuestas de los y las estudiantes. Atendida.
- 3) En el anterior informe de Unibasq se observaba que el aspecto de los criterios de evaluación era el que menos satisfacción generaba en las encuestas realizadas al PDI, por lo que se pedía reflexionar sobre ello. En la última encuesta parece que este hecho se ha disipado, aparentemente sin haber cambiado los criterios, con lo que MU no considera realizar acción extraordinaria hasta saber si la insatisfacción persiste, de modo que se da la propuesta de mejora (código 3667) por "cerrada", aunque en la página 3 del Anexo se mantiene como "abierta". En cualquier caso, se recomienda, como MU propone, mantenerse vigilante en relación con el diseño de los criterios de evaluación. Atendida.
- 4) Evidenciar a través de la evolución de las valoraciones en encuestas de los/las estudiantes el posible efecto del sistema de evaluación docente. Atendida.
- 5) Revisar las rúbricas de autoinforme del profesorado y del informe de los/las coordinadores/as. No está atendida.
- 6) Homogeneizar entre los diferentes centros los criterios que rigen las consecuencias que se derivan de la evaluación docente. No está atendida.
- 7) Se recomienda revisar la coherencia de la información en el informe de seguimiento. Atendida.

Asimismo, se observan dos recomendaciones realizadas en el informe de seguimiento (2018-2019) que no se consideran cerradas: incrementar la tasa de respuesta de los estudiantes (propia de la Universidad) y seguimiento de las rúbricas (criterios de evaluación).

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

El modelo de evaluación de MU se alinea con sus objetivos estratégicos y, a su vez, sustenta la valoración del desempeño que, con carácter bianual, se realiza al profesorado de MU, por lo que se considera perfectamente **integrado en la política de la institución**. Se recoge, de forma detallada la integración del programa DOCENTIA en la política y estructura organizacional de la institución, teniendo en cuenta que los objetivos del modelo se alinean a los objetivos estratégicos de la entidad. En concreto, contextualiza el modelo dentro del marco estratégico, en línea con la política de personal, del modelo de gestión y organización, estableciendo una serie de objetivos y fundamentos de la evaluación docente, que orientan su propuesta.

El modelo fue verificado en 2014 y desde entonces se encuentra en fase de implantación experimental.

La evaluación se estructura en **cinco dimensiones**, bien definidas y con un enfoque claramente cualitativo, cuya veracidad y credibilidad se apoya en los instrumentos de evaluación (autoinformes e informes de personas coordinadoras) y en las comisiones de evaluación. En particular, destaca la **tasa de respuesta en la encuesta al estudiantado** que supera el 80 % en Grado y el 50 % en máster y el nuevo límite impuesto al profesorado que, al elegir las asignaturas objeto de evaluación, deberá respetar que al menos 2/3 de las asignaturas/materias tengan una tasa de respuesta mayor de 80 %, lo que garantizará una alta representatividad de la opinión del estudiantado en la evaluación de la actividad docente del profesorado.

Unibasq en su informe de junio 2020 señalaba la recomendación de **informar** en el siguiente informe de seguimiento de los **mecanismos de evaluación de cada colectivo** (PDI Titular, Colaborador) que redundan en puntuaciones basales: sistema retributivo, evaluación para la mejora, DOCENTIA. Como se evidencia en el documento *“RESUMEN DE APORTACIONES AL INFORME DE EVALUACIÓN DE UNIBASQ”* esta recomendación no ha sido atendida por la Universidad.

En relación con la **capacidad discriminativa** del modelo, se mantienen las mismas consideraciones que se hicieron en informes anteriores sobre este aspecto que, probablemente, sea el más frágil del programa. No se considera una argumentación suficiente la presentada por la Universidad, que expresa que las altas puntuaciones obtenidas *“se explica por los mecanismos de consolidación societaria y por el seguimiento y apoyo establecido en el sistema de evaluación del desempeño, que conducen a estas altas valoraciones”* (p.8).

Tampoco ayuda a identificar la capacidad discriminativa del modelo la **ausencia de datos sobre el número de personas evaluadas que se integra en las distintas categorías (excelente, notable, bien y mejorable)**, aspecto éste que ya se apuntaba en informes anteriores. Esta ausencia impide contrastar informaciones contenidas en el informe, como la afirmación *“los resultados reflejan adecuadamente la trayectoria y experiencia docente de las personas evaluadas”* (p.9). Se propone en el informe revisar la rúbrica de la Dimensión 3 para verificar que discrimina adecuadamente entre el nivel notable y excelente. En el Informe de seguimiento se deben presentar los **resultados de la evaluación agrupados por estas cuatro categorías**. Los resultados de esta clasificación son los que permiten valorar la capacidad de discriminación del modelo. La distribución de frecuencias de las puntuaciones como forma de presentación de los resultados no permite analizar los resultados en términos de capacidad de discriminación. Se incluye una reflexión sobre como vincula el desempeño docente con los resultados, si bien no se hace alusión a las categorías señaladas (no se interpretan los datos que aparecen en el informe), y la propia Universidad considera no cerrada esta recomendación.

En relación a este punto, como ya se ha señalado el modelo DOCENTIA-MU tiene una capacidad de discriminación limitada, estando el profesorado evaluado en categorías superiores a los 60 puntos. Esta falta de capacidad de discriminación del modelo hace que no sea posible detectar al profesorado perteneciente a la categoría mejorable, por lo que no se incide en la mejora de la calidad de su docencia de forma adecuada. Asimismo, si bien el profesorado participa en las distintas formaciones propuestas, no queda claro si realmente lo hacen con algún tipo de vinculación con los resultados obtenidos en el programa, o es una participación independiente del programa.

La Universidad no incluye una reflexión sobre acciones de mejora que incidan en el baremo para mejorar esta discriminación, ni se presenta un análisis en profundidad de los instrumentos utilizados, y su integración en los resultados de la evaluación. En este sentido, cabe incidir en que sería conveniente analizar qué ítems y subcriterios impactan en la evaluación final, y cuáles de ellos tienen una mayor capacidad de discriminación, con el objetivo de realizar un reajuste en el baremo utilizado que permita discriminar las categorías inferiores.

La **transparencia** del proceso se garantiza a través de las acciones de difusión y comunicación, informe de gestión, reuniones de comunicación y web del programa que recoge el manual actualizado y la información básica sobre la convocatoria, protocolo de evaluación y resultados. No obstante, sería conveniente aportar información sobre el histórico de evaluaciones del programa, información directa sobre los resultados en función de las categorías de evaluación, información sobre las personas integrantes de las comisiones, planes de mejora, etc.

La sostenibilidad del modelo está garantizada y, particularmente, debe destacarse el factor tiempo: la corta duración del proceso (seis meses) favorecida por una buena organización a través de los centros y sus correspondientes comisiones.

Las fases del programa están definidas, e incluyen la difusión del mismo. Destaca una entrevista personal con el profesorado al inicio de la convocatoria donde se informa sobre ella.

En el manual se recoge que *“El Programa DOCENTIA de MU, tendrá carácter OBLIGATORIO y por lo tanto será de aplicación a la totalidad de las figuras de profesorado interno de MU: el profesorado titular, auxiliar y colaborador.”* La **tasa de PDI evaluado** es del 16,6 % sobre el total evaluable para el curso 2019/2020, y un 84,4 % de profesorado evaluado del total evaluable en las últimas 4 convocatorias. Cabe señalar que estas cifras son sobre el % de PDI evaluable, que supone en torno al 50 % del total de profesorado de la Universidad. Con esta convocatoria se mejora la cobertura del programa 83 % del PDI que reúne los requisitos para ser evaluado y el 73 % del PDI colaborador con perfil evaluable. En todo caso, sigue siendo oportuno indicar que los criterios exigidos para la evaluación excluyen de entrada un importante porcentaje de profesorado (558/307), si bien la cobertura se extiende a un 55 % (datos extraídos del Informe institucional 2020-2021).

Los **resultados obtenidos** presentados en diferentes gráficas evidencian que el conjunto de profesorado recibe una valoración por encima de 60, aunque no se presentan resultados porcentuales en función de las categorías de evaluación, aunque sí se presentan diferencias en función de las facultades. Por ejemplo, en el caso de BCC la media de las convocatorias es de 73,5, mientras que en HUHEZI es de 84,2 puntos. Unibasq señaló una recomendación en este sentido, que no se da por cerrada, siguiendo la documentación adjunta por la Universidad: *“Se observa cierta heterogeneidad entre centros en cuanto a las consecuencias de la evaluación docente. El propio informe de seguimiento de MU recoge que esta recomendación todavía no está implementada y se incluye entre las acciones de mejora pendientes”* (p. 3). Se entiende que la reflexión que se incluye en el informe de seguimiento presentado tiene como objeto atender esta recomendación, si bien no se evidencia de forma clara qué consecuencias sobre el modelo lleva el análisis de los datos presentados.

Los resultados de evaluación de los perfiles docentes también son distintos, siendo en el caso del Perfil 1 la más alta, frente al Perfil 2 y 3.

Sería conveniente presentar resultados en términos relativos que permitieran una mejor comparación y un análisis de los resultados y del impacto de la evaluación de los distintos subcriterios y los elementos vinculados en la puntuación final, que permita detectar en el baremo qué aspectos son los que permiten una mayor o menor discriminación. En este sentido, la Universidad no vincula la estructura del baremo a la falta de discriminación, aspecto que se recomienda que sea considerado.

Las **consecuencias** aparejadas a la evaluación tienen una doble dimensión, una dimensión económica, al vincularse información de la evaluación de la actividad docente del profesorado a la valoración de su desempeño; lo que se valora como una fortaleza del programa. Una segunda dimensión está orientada a la innovación y la mejora, con identificación de buenas prácticas y elaboración de planes formativos.

Estos planes formativos se vinculan en el modelo a los planes de mejora de la actividad docente derivados de los informes finales de cada docente, pero sin embargo no hay evidencias de tales consecuencias, más allá de la referencia de las acciones formativas de carácter general llevadas a cabo en la Universidad.

En relación con el seguimiento, en el informe se señala que el despliegue de estas consecuencias se realiza en función del perfil del profesorado. El PDI Titular puede acceder a acciones formativas que se recogen en planes anuales de formación de las personas (no hay evidencias de que esto se vincule a la evaluación recibida, si bien sí hay muestras de la participación de los y las docentes en los planes de formación ofertados) e impacta en el sistema retributivo.

Las consecuencias para el PDI Colaborador se vinculan a su integración societaria, así como en acciones formativas que se recogen en los Planes Anuales de Formación de las personas. No hay información sobre las consecuencias del modelo en el profesorado auxiliar, ni destinadas al profesorado con evaluación excelente.

Destaca la existencia de un banco de buenas prácticas, que se adjunta como Anexo III del *"INFORME DE IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DOCENTIA CONVOCATORIA DEL CURSO 2019-2020"*. Este banco de buenas prácticas podría ser de utilidad para definir el modelo de excelencia docente de la Universidad.

Debe valorarse positivamente el doble procedimiento utilizado por la MU para medir el **nivel de satisfacción de los agentes** implicados que mejora respecto de la obtenida en convocatorias anteriores; de una parte, la encuesta de satisfacción que arroja un nivel alto de satisfacción, siendo los ítems valorados con menos de 4 aquellos relacionados con el autoinforme, la conformidad con el resultado de la evaluación y la incidencia del proceso en la mejora de la enseñanza. Por otra parte, información obtenida en la entrevista de descargo, de la que no se da cuenta en el informe.

En relación con los instrumentos de evaluación empleados en DOCENTIA, las tasas de las encuestas del alumnado son adecuadas, siendo mayor del 30 % de participación en un 93 % de los Grados para el curso 2020-2021, cifra adecuada. Asimismo, en el caso del máster el 100 % de los grupos tienen una tasa superior al 50 %. Las cifras alcanzadas otorgan credibilidad a este instrumento. El análisis del autoinforme y del informe de los coordinadores (p. 16 del informe institucional), es limitado y no permite sacar conclusiones de cara a la mejora del modelo. Tampoco se ofrece una reflexión en el Informe de seguimiento DOCENTIA-MU (p. 42).

Las herramientas para medir la satisfacción de los docentes con el programa reflejan una posible cultura de calidad implantada entre el profesorado, que se relaciona con puntuaciones positivas para los distintos ítems evaluados. Los datos parecen congruentes y sostenibles, atendiendo a la cobertura del modelo hasta esta convocatoria. Sería conveniente aclarar qué dato de participación hay sobre el total.

El informe presenta un **análisis reflexivo sobre las fortalezas** (convergencia modelo DOCENTIA, evaluación de desempeño y modelo retributivo; aceptación del programa y la convergencia entre el modelo educativo, el modelo de gestión y de organización de los centros) y áreas de mejora (fortalecer el alineamiento programa DOCENTIA y sistemas retributivos, mayor participación de los estudiantes en las encuestas y mejorar la discriminación del modelo); en este sentido, la Universidad propone distintas acciones para mejorar los aspectos señalados. En este punto, debe reconocerse que MU revisa y reflexiona adecuadamente sobre la práctica de evaluación de la actividad docente y los resultados obtenidos en la convocatoria (categorías internas del profesorado, centros, su incidencia en la valoración del desempeño), si bien se aprecia, como se ha señalado anteriormente, la falta de implementación de las acciones precisas para dar cumplimiento a las condiciones impuestas en los informes de seguimiento.

El programa cuenta con un procedimiento que permite su metaevaluación, según se desprende de la documentación presentada dependiente del Consejo Rector. En este sentido, se mide la satisfacción con el programa del profesorado implicado, que como ya se ha señalado presenta valores adecuados. No obstante, no se incluye una valoración de la satisfacción del resto de agentes implicados en la gestión y desarrollo del programa, como son los miembros de las comisiones o las personas responsables de realizar los informes de centro/departamento. Asimismo, sería conveniente una reflexión sobre la ausencia de reclamaciones y esto pudiera ser consecuencia de otros canales informales para atender las posibles reclamaciones.

Se realiza un plan de mejora, donde se detectan posibles áreas de mejora, se integran aquellas que proceden de evaluaciones externas y se asignan responsables y plazos. Estas mejoras se encuentran implantadas en algunos casos, en otras aún pendientes, pero reflejan que se cuenta con un mecanismo de metaevaluación.

Sobre la base del informe de seguimiento DOCENTIA-MU, se entiende que en la convocatoria 2019-20 ha incluido:

- Una puesta en común de la evaluación de la autoevaluación por parte de la coordinadora de departamento o desarrollo de personas junto con el docente a evaluar, que detecta las posibles oportunidades de mejora.
- Una evaluación final por parte de la Comisión de Evaluación DOCENTIA de la Escuela y Facultades.

Se considera que la implantación sigue evolucionando si bien algunas de las condiciones y recomendaciones contenidas en los informes de seguimiento no han sido atendidas.

En futuros informes de seguimiento sería conveniente informar sobre cómo se está abordando la definición del modelo de excelencia docente y de un marco de desarrollo profesional, aspectos requeridos en el nuevo modelo DOCENTIA aprobados en mayo del 2021.

Mejoras a incorporar necesariamente:

M1: Se mantienen las condiciones contenidas en el informe 2021 no atendidas:

1. Es necesario revisar los referentes de evaluación o los perfiles y cualificaciones profesionales sobre los que se proyectan los resultados de la evaluación.
2. Mostrar más explícitamente el modo como la valoración de la evaluación DOCENTIA repercute en las asignaciones retributivas y la asignación de perfiles docentes.
3. Analizar la correlación entre las puntuaciones DOCENTIA y los índices profesionales.

M2: Explicitar los valores obtenidos por el profesorado en las diferentes dimensiones del modelo utilizando las 4 categorías de profesorado que marca el programa DOCENTIA.

M3: Definir los criterios que, a partir del modelo DOCENTIA de la MU, permiten clasificar al personal docente evaluado en las cuatro categorías que requiere el modelo DOCENTIA. Estos criterios deberían incorporarse al Manual.

M4: Incluir en el portal DOCENTIA de la Universidad, los sucesivos informes de seguimiento realizados, la relación de integrantes de las Comisiones de evaluación y la relación de profesorado excelente.

M5: Iniciar el proceso para la definición de su modelo de excelencia docente y su marco de desarrollo profesional, para poder alinear su modelo de evaluación de la docencia con la última versión del modelo (mayo 2021).

Recomendaciones

R1: Se mantienen las recomendaciones no atendidas en el informe anterior:

1. Seguir la evolución del modelo cuando se defina el nuevo plan estratégico y se obtengan resultados más afianzados del proyecto Mendeberry 2025.
2. Revisar las rúbricas de autoinforme del profesorado y del informe de las personas coordinadoras.
3. Homogeneizar entre los diferentes centros los criterios que rigen las consecuencias que se derivan de la evaluación docente.

R2: Incluir en los futuros informes de seguimiento la información relativa a los siguientes aspectos: la formación recibida por las personas evaluadoras, las actuaciones del Consejo Rector en el desarrollo del programa DOCENTIA, los mecanismos de revisión del trabajo realizado por las personas evaluadoras y los planes de seguimiento y mejora.

R3: Establecer acciones de mejora destinadas a evaluar al 45 % de docentes no evaluables.

R4: Realizar un análisis sobre la adecuación del autoinforme y el informe de responsables, así como de su impacto en la evaluación recibida por el profesorado en el programa.

R5: Analizar posibles consecuencias para el profesorado con categoría auxiliar.

Conclusión

La Comisión estima que para pasar a la fase de certificación es necesario que la Universidad continúe la implantación experimental del modelo DOCENTIA de la MU con el fin de revisar aspectos clave como la discriminación del modelo, el análisis de sus consecuencias y su adecuación al Modelo DOCENTIA de mayo de 2021.