
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 Antonio de Nebrija

Comisión de Evaluación del Seguimiento:

PRESIDENTE: D. EDUARDO GARCÍA JIMÉNEZ (UNIVERSIDAD DE SEVILLA)

VOCALES: D. FERNANDO BLANCO LORENTE (UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA)

D. LUIS MERINO JEREZ (UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA)

D. FERNANDO MIGUEL GALÁN (UNIVERSIDAD DE CANTABRIA)

SECRETARÍA: D OSCAR VADILLO MUÑOZ (ACAP)

Fecha: 10 de junio de 2013



Fdo.: D. Eduardo García Jiménez
Presidente de la Comisión de Evaluación del Programa Docencia

Valoración general de la implantación

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

La Comisión de Evaluación del Seguimiento valora muy positivamente el esfuerzo realizado por la **Universidad Antonio de Nebrija** en la implantación de su Programa Docencia **destacando** especialmente los siguientes aspectos:

- La **implicación de los equipos de gobierno** y equipos directivos en el proceso de evaluación y de seguimiento del mismo.
- La vinculación al proceso de evaluación **del Departamento de Recursos Humanos**, que complementa el trabajo de la Unidad Técnica de Calidad, ya que confiere credibilidad a la toma de decisiones que se deriven de dicho proceso.
- La **informatización** del proceso de recogida de evidencias documentales que ha mejorado la **sostenibilidad del programa**, gracias a la reducción de la carga burocrática del procedimiento.
- El **análisis** realizado en la detección de las principales **fortalezas y debilidades** del procedimiento.
- Los **informes individualizados** precisos y claramente orientados a la **mejora** de la actividad docente.
- El **alto grado de satisfacción** de los agentes implicados (profesores evaluados y evaluadores).
- La **ampliación de la cobertura** de la evaluación, implicando a toda la institución e incluyendo a los centros adscritos.

MEJORAS A INCORPORAR NECESARIAMENTE

- **Incorporar** de forma efectiva a los **estudiantes** en la comisiones de evaluación.
- Clarificar los roles de los diferentes agentes que participan en la evaluación, estableciendo un **protocolo de evaluación** y unas herramientas que favorezcan la fiabilidad de las evaluaciones y **garanticen una aplicación homogénea** de los criterios.
- **Publicar** los **criterios seguidos para la selección del profesorado** que se va a evaluar a instancias de los Decanos.
- **Concretar las consecuencias** previstas en el modelo, informar sobre su aplicación y realizar un seguimiento de las mismas.

RECOMENDACIONES

- **Publicar en la web** la composición nominal de las comisiones de evaluación y seguimiento, así como los baremos detallados y las consecuencias de la evaluación.
- **Definir el perfil** del denominado “**responsable académico**” y los criterios para su designación.
- **Actualizar el Manual** atendiendo a las propuestas hechas en su día por la Comisión de evaluación y a las experiencias obtenidas en la fase experimental de implantación.
- Implantar el **nuevo modelo de encuesta** al que se refiere el segundo informe de seguimiento.
- **Realizar un análisis** que permita determinar la **capacidad de discriminación** del modelo, estableciendo en qué medida ha influido la selección del profesorado participante en la última evaluación realizada.
- Analizar en profundidad los motivos por los cuales hay un **alto porcentaje de profesores convocados** que no llegan a finalizar el procedimiento.
- Se debe proporcionar en los próximos informes de seguimiento **información desagregada de los resultados** de la evaluación en función de las distintas categorías docentes de la **UAN**.

CONCLUSIONES DE CARA A LA FASE DE CERTIFICACIÓN

La Comisión de Evaluación del Seguimiento valora positivamente el modelo pero considera que aún no está suficientemente implantado y desarrollado, **y recomienda un año más de implantación del mismo** en el que se recojan las mejoras propuestas y la realización de un nuevo seguimiento de la implantación por parte de la ACAP.

1. DIRECTRIZ ESPECÍFICA 1: Análisis del proceso de evaluación

PROPUESTAS DE MEJORA

PROPUESTAS	JUSTIFICACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Publicar en la web la composición nominal de las comisiones de evaluación y seguimiento, así como los baremos detallados y las consecuencias de la evaluación. • Definir el perfil del denominado “responsable académico” y los criterios para su designación. • De cara a la certificación, se debe hacer efectiva la incorporación de estudiantes en las comisiones de evaluación. • Clarificar los roles de los diferentes agentes que participan en la evaluación, estableciendo un protocolo de evaluación y unas herramientas que favorezcan la fiabilidad de las evaluaciones y garanticen una aplicación homogénea de los criterios. • Publicar los criterios seguidos para la selección del profesorado que se va a evaluar a instancias de los Decanos. • Actualizar el Manual atendiendo a las propuestas hechas en su día por la Comisión de evaluación, incluyendo la información auxiliar y las experiencias obtenidas en la fase experimental de implantación. 	<ul style="list-style-type: none"> • En los procedimientos de evaluación resulta fundamental que los evaluados conozcan previamente quién y cómo realiza la evaluación. • El manual no especifica el perfil o los requisitos que deben cumplir los denominados “responsables académicos”, que actúan como evaluadores en primera instancia, al formar parte de las comisiones de evaluación los Decanos y los directores de departamento, del anexo IV del manual cabe deducir que estos últimos no son los responsables de realizar los informes de evaluación. • De acuerdo a los criterios y directrices europeos de garantía de la calidad, es indispensable la participación efectiva de los estudiantes en los procesos de evaluación • La Comisión de Evaluación debe disponer de herramientas y protocolos que aseguren la coherencia y la consistencia de las evaluaciones. Además debe concretarse de qué modo se toman las decisiones en dicha Comisión. • Se debe informar de los criterios que siguen los centros para seleccionar al profesorado que debe presentarse en cada convocatoria. • El Manual debe recoger toda la información necesaria para llevar a cabo el procedimiento completo de evaluación (descripción de los agentes implicados, criterios y baremo, protocolo de evaluación, plan de difusión, plan de seguimiento, metaevaluación, etc) y este debe estar actualizado.

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

PROPUESTAS DE MEJORA

PROPUESTAS	JUSTIFICACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Implantar el nuevo modelo de encuesta al que se refiere el segundo informe de seguimiento. • Realizar un análisis que permita determinar la capacidad de discriminación del modelo, estableciendo en qué medida ha influido la selección del profesorado participante en la misma. 	<ul style="list-style-type: none"> • Según el análisis realizado por la Universidad Antonio de Nebrija, resulta de interés la puesta en marcha del nuevo modelo de encuesta. • Los criterios de selección del profesorado podrían sesgar los resultados de la evaluación.

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

PROPUESTAS DE MEJORA

PROPUESTAS	JUSTIFICACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Sería conveniente realizar un análisis en profundidad que permita determinar los motivos por los cuales hay un alto porcentaje de profesores convocados que no llegan a finalizar el procedimiento. • Se debe proporcionar información desagregada de los resultados de la evaluación en función de las distintas categorías docentes de la Universidad Antonio de Nebrija. • Concretar las consecuencias previstas en el modelo, informar sobre su aplicación y realizar un seguimiento de las mismas. • Permitir la evaluación voluntaria u obligatoria en un plazo de tiempo inferior a aquellos profesores que no hayan obtenido evaluación favorable. 	<ul style="list-style-type: none"> • En torno a un 35% del profesorado convocado, como promedio, no completa el proceso de evaluación. • El análisis de resultados debe incluir información en función de las distintas categorías docentes (tiempo completo/parcial, doctor/no doctor, etc.) • Las consecuencias que se derivan de la evaluación están poco definidas en el modelo y, no son abordadas en el Segundo informe de seguimiento. Realmente, se consideran las consecuencias de la evaluación en términos de la participación del profesorado en procesos formativos pero las otras consecuencias anunciadas en el modelo -aumentos salariales, promoción o mejora profesional- no se mencionan en dicho Informe. • Parece excesivo esperar cuatro años para la realización de una nueva evaluación en el caso de los evaluados desfavorablemente.