



Agència  
per a la Qualitat  
del Sistema Universitari  
de Catalunya

## **Guía para el diseño y la implantación de un modelo institucional de evaluación docente del profesorado en las universidades públicas catalanas**

© **Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya**

Via Laietana, 28, 5.<sup>a</sup> planta

08003 Barcelona

Tel.: 93 268 89 50 - Fax: 93 268 89 51

[www.aqucatalunya.org](http://www.aqucatalunya.org)

1.<sup>a</sup> edició: marzo 2005

Depósito legal: B-15.509-2005

## Sumario

Introducción .....	5
Consideraciones generales .....	7
1. Marco de referencia .....	7
2. Del proceso de certificación al proceso de acreditación del modelo de evaluación de la universidad .....	7
3. Los agentes de evaluación .....	9
4. Los componentes técnicos de la evaluación .....	14
5. Los componentes del modelo de evaluación a adoptar: manual de evaluación de la universidad .....	19
NOTAS.....	21
Anexo I: Propuesta de contenidos del modelo de evaluación docente de las universidades.	22



## Introducción

---

El artículo 19.2 de la LUC establece que “la docencia universitaria ha de ser objeto de evaluación” y que “las universidades, conjuntamente con AQU Catalunya, deben desarrollar metodologías y programas de evaluación de la docencia en sus diversas modalidades”. Asimismo, el artículo 72 señala que el Gobierno de la Generalitat puede establecer retribuciones adicionales por méritos docentes.

Como respuesta a estas necesidades, AQU Catalunya creó una comisión de expertos de las universidades públicas catalanas que, a partir de los principales referentes internacionales y del documento *Criteris generals per a l'avaluació docent del professorat de les universitats públiques catalanes*, aprobado por el CIC en diciembre de 2002, han elaborado la GUÍA PARA EL DISEÑO Y LA IMPLANTACIÓN DE UN MODELO INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN DOCENTE DEL PROFESORADO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS CATALANAS, con el fin de que las universidades establezcan su propio modelo de evaluación docente del profesorado, que deberá estar acreditado por AQU Catalunya tras una aplicación experimental durante un periodo no superior a tres años.

Teniendo en cuenta este marco, el modelo de evaluación docente no debe olvidar que una visión comprensiva de la evaluación del profesorado exige considerar tanto los momentos de acceso como los de promoción, incentivos y mejora que son competencia de las universidades. Y por eso, al diseñar el modelo ahora exigido, las universidades deberían considerar que su enfoque contribuyera al desarrollo profesional del profesorado y conectara con su política de recursos humanos.

Contar con un buen modelo de evaluación tiene que permitir a las universidades diseñar, bajo un mismo marco de referencia, sus propios modelos de evaluación, que puedan dar respuesta tanto a la evaluación periódica de la actividad docente con la acreditación de AQU Catalunya como a evaluaciones para conceder quinquenios, complementos, reconocimientos, etc.

Finalmente, el diseño del modelo tiene que prever la situación de "experimentación" que supone la puesta en práctica de este tipo de evaluación. Al menos dos aspectos merecen una especial atención:

- La progresiva incorporación de los distintos componentes técnicos del modelo de evaluación (qué se evalúa, cómo, quién y cuándo).
- La progresiva exigencia de formalización de la evaluación (protocolo de evaluación) y el ajuste de los requisitos (estándares) de calidad.

Así, la universidad tiene que planificar la puesta en marcha del modelo adoptado, a partir del volumen y la tipología de situaciones de su profesorado, así como de su propia experiencia y trayectoria de evaluación.

En la primera parte de la Guía se presentan las consideraciones generales relacionadas con el marco de referencia adoptado, la acreditación del modelo de evaluación elaborado, los agentes implicados y todo aquello referido a los componentes técnicos y al propio proceso interno de la

evaluación. En la segunda, y en forma de anexo, se presenta la propuesta de orientaciones específicas que debería abordar el manual de evaluación de las universidades para cada una de las dimensiones.

Por último, y de acuerdo con el documento *Criteris generals per a l'avaluació docent del professorat de les universitats públiques catalanes*, aprobado por el CIC en diciembre de 2002, AQU Catalunya elaborará una propuesta de criterios para la certificación de los manuales de evaluación de las universidades.

## Consideraciones generales

---

### 1. Marco de referencia

En el desarrollo de la Guía se han considerado los siguientes documentos y aportaciones de referencia:

- Marcos normativos de la LOU y la LUC.
- Criteris generals per a l'avaluació docent del professorat de les universitats públiques catalanes (DURSI, 2002).
- Marc general de l'avaluació del professorat (AQU Catalunya, 2001).
- Marc general per al disseny, el seguiment i la revisió de plans d'estudis i programes (AQU Catalunya, 2002).
- Marco general para la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes (AQU Catalunya, 2003).
- Documentación sobre “el estado de la cuestión” en el ámbito internacional.
- Aportaciones de la comisión *ad hoc* de AQU Catalunya.

Las universidades tendrán que tomar en consideración esta Guía, así como los documentos acabados de destacar, para elaborar su propio manual de evaluación. No debe olvidarse que la ejecución de los componentes del modelo definido por la Guía exige a cada una de las universidades establecer su marco específico de referencia.

### 2. Del proceso de certificación al proceso de acreditación del modelo de evaluación de la universidad

La falta de experiencia previa, así como la complejidad y extensión de la aplicación del modelo por parte de las universidades, aconseja adoptar con prudencia un modelo *estable* de evaluación. En consecuencia, se establecen dos fases o periodos sucesivos:

#### a) EXPERIMENTAL (periodo de vigencia: tres años)

Se inicia en el año 2003 con la CERTIFICACIÓN del modelo experimental de evaluación adoptado por la universidad.

Este modelo experimental e inicial, si bien tiene que partir tanto de la experiencia y situación de cada institución como del marco de contenido y procedimientos que recoge la Guía, deberá concretar y asumir los siguientes mínimos:

- Objeto a certificar: Manual de evaluación docente del profesorado de la universidad.

— Procedimiento: se establecerá anualmente.

Al término de la primera aplicación del modelo (2003) y en las sucesivas aplicaciones del periodo experimental, AQU Catalunya iniciará, conjuntamente con cada universidad, un proceso de análisis, valoración y *progresivo ajuste* del modelo (con el horizonte del 2006) a los requerimientos de la acreditación. En esta fecha las universidades tendrían que haber introducido el conjunto de procedimientos de evaluación recogidos en el anexo I de la Guía.

Durante este periodo experimental cada universidad dispondrá de una flexibilidad argumentada y acordada con AQU Catalunya.

#### b) De ACREDITACIÓN (periodo de vigencia: cinco años)

Al finalizar el periodo experimental (2006), se iniciará el proceso de evaluación que, tras una valoración positiva, concluirá con la acreditación del modelo para un periodo de cinco años.

Objeto a acreditar: *Modelo de evaluación docente del profesorado de la universidad.*

Procedimiento:

- Informe interno (Guía - protocolo de elaboración).
- Valoración interna de la implementación del Manual (procesos).
- Análisis y valoración del proceso de decisión externa y de los resultados.
- Nueva propuesta del Manual de evaluación docente del profesorado de la universidad.
- Auditoría externa (Guía - protocolo de ejecución).
- Proceso de evaluación.
- Nueva propuesta de manual.
- Decisión de acreditación (Comisión de Calidad de AQU Catalunya).

Consecuencias: la no-acreditación del modelo de evaluación de una universidad supondría que la evaluación de su profesorado sería realizada directamente por AQU Catalunya (art. 72 de la LUC).

Cualquier reclamación por parte de la universidad se hará llegar a la Comisión Permanente del Consejo de Dirección de AQU Catalunya.

Podrían introducirse elementos diferenciales para la primera acreditación con relación a posteriores renovaciones. Dada la inexperiencia del sistema, la evaluación –auditoría– para la primera renovación podría tener una orientación hacia la mejora del propio modelo.

### 3. Los agentes de evaluación

El documento *Criteris generals per a l'avaluació docent del professorat de les universitats públiques catalanes* (DURSI, 2002) destaca que los agentes significativos en el proceso de evaluación son el propio profesorado (autoinforme), los estudiantes, los responsables académicos y los expertos, a través de la aportación de evidencias y valoraciones para que la Comisión de Evaluación de la Universidad (CAU) pueda integrarlas y emitir la correspondiente evaluación final. A continuación se detallan una serie de indicaciones sobre estos agentes.

#### 3.1. El autoinforme del profesor/a

El autoinforme es la pieza clave del proceso de evaluación. El contenido y el formato responden a un protocolo estandarizado. En el anexo I de la Guía se dan los detalles para que cada institución elabore su propio modelo de autoinforme.

El contenido del autoinforme recogerá dos tipos de evidencias:

- Las que, a modo de currículum vitae, avalen el mérito del profesor/a en relación con las diferentes dimensiones e indicadores objeto de evaluación. Las evidencias deberán estar acreditadas en los términos que establezca el modelo de evaluación de la universidad.
- Las que se aportan como reflexión, análisis y propia autoevaluación del profesor/a. Éstas hacen referencia a los siguientes puntos:
  - valoración docente del quinquenio,
  - valoración de la actividad docente del último año,
  - valoración de los resultados académicos,
  - valoración de la satisfacción de los estudiantes y
  - aportaciones de especial valor y valoración de la situación y prospectiva.

Por último, y debido al previo conocimiento por parte del profesorado de los criterios y referentes de evaluación adoptados por la institución, con la firma de la solicitud del complemento docente autonómico el profesor/a explicitará su aceptación de los procedimientos y actuaciones de evaluación del modelo de evaluación de la universidad.

#### 3.2. La evaluación de estudiantes y graduados

Pese a las controversias, recogidas en fuentes documentales especializadas, sobre la fiabilidad, validez y pertinencia de los usuarios como agentes de la evaluación de la calidad docente del profesorado, no hay duda de que, *correctamente articulada su participación*, la opinión de los estudiantes es fundamental en un modelo comprensivo de evaluación del profesorado.

Ahora bien, conviene precisar que la consideración de estudiantes y graduados como agentes de evaluación no supone que sus opiniones se conviertan automáticamente en criterio de decisión en el caso que nos ocupa, sino que tienen que ser evaluadas en el contexto de referencia por responsables académicos y expertos. Las opiniones de los estudiantes y graduados son valoraciones pertinentes para ciertos aspectos o dimensiones de la actividad profesional del docente.

En el anexo I de la Guía se ofrecen consideraciones y sugerencias precisas sobre los distintos procedimientos para recoger la opinión de estudiantes y graduados. Aquí sólo se expondrán algunos aspectos generales.

### **3.2.1. Encuestas institucionales de valoración docente de los estudiantes**

No deberían mezclarse cuestiones que hacen referencia a la valoración de la asignatura (contenido, utilidad, adecuación al plan de estudios...), cuya responsabilidad no es, en muchas ocasiones, del profesor/a que la imparte, con cuestiones específicas sobre la actuación del propio profesor/a (atención al alumnado, adecuación de las estrategias docentes —en función del número de alumnos y de las características físicas y de recursos del aula—, claridad expositiva, criterios de evaluación, etc.).

Por otro lado, hay que considerar la diversidad e influencia que representan los distintos grandes campos disciplinarios, la naturaleza de las materias (desde la óptica docente) y las condiciones de su desarrollo. Por eso, muchas veces el contenido más adecuado sea aquel que incluye aspectos generales y homogéneos, así como los específicos derivados de las situaciones diferenciadas que previamente se han determinado para dar respuesta a la diversidad apuntada.

En cuanto al momento de aplicación, es lógico y pertinente que se valore el trabajo una vez que éste ha concluido, es decir, tras conocer los resultados del aprendizaje. Sin embargo, esta alternativa presenta varios interrogantes, tanto logísticos como del propio contenido de la encuesta. Con todo, es inadecuado que se evalúe a un docente cuando aún falta por desarrollar una parte significativa de su docencia.

### **3.2.2. Informes o actas de grupos *ad hoc***

Bajo el conocimiento y la supervisión de los órganos y las autoridades académicas competentes y a través de los representantes de los estudiantes, el grupo clase puede expresar sus opiniones, ya sea sobre cuestiones previamente determinadas o sobre otras de especial interés para el grupo. Estas opiniones-valoraciones tienen que quedar recogidas en un documento debidamente protocolizado (firmado y registrado), ya que será el informe sobre la actuación docente del profesorado o sobre cualquier otro aspecto que el grupo decida manifestar.

### 3.2.3. Valoraciones diferidas de estudiantes y graduados

Una de las críticas fundamentadas que se hacen a las encuestas de opinión es que se realizan en caliente, es decir, en el mismo momento en el que se ha cursado una determinada asignatura (sobre todo cuando se introducen cuestiones relacionadas con la evaluación o las calificaciones académicas), situación que comporta la falta de perspectiva que tienen los estudiantes en aquel momento para proceder a una valoración ajustada. Por eso, se sugieren las *valoraciones diferidas*, realizadas en el siguiente curso, en el paso de ciclo de estudios, al acabarlos o, incluso, en los estudios de seguimiento y valoración de la formación en la actividad profesional. Podría adoptarse como estrategia de identificación del profesorado excelente.

### 3.3. Evaluación de los responsables académicos y los expertos

Existe un amplio consenso según el cual un modelo de evaluación centrado en los aspectos sustantivos de la docencia reclama que el agente fundamental de la evaluación sea *experto y colega* (1). Si en las décadas de los setenta y ochenta las encuestas de valoración de la docencia por parte del alumnado constituyeron el referente, la década de los noventa ha servido para desarrollar la tesis de que el profesorado debería estar involucrado, como colega y experto, en la evaluación de la docencia.

En el actual contexto de la universidad parece necesario, ante todo, implicar a los responsables académicos en el proceso de evaluación. Es cierto que no basta con ser responsable académico para poder valorar determinados contenidos. Hace falta un *conocimiento específico*. Cada institución tiene que analizar las características de sus responsables académicos y conocer otras características potenciales dentro de la propia institución, o fuera de ella, que le permitan compensar posibles debilidades. Más adelante se indica en qué dimensiones específicas debería asegurarse una evaluación de expertos.

Una vez determinado el encargo docente (ED), que define, en virtud de la tipología de situación contractual, cuáles son las tareas a desarrollar, parece obvio que sean los responsables académicos los encargados de evaluar el correcto cumplimiento formal. Sin embargo, la evaluación de la calidad de la docencia tiene que hacer énfasis en aquello sustantivo de la docencia (2). Hay que prestar atención a tres aspectos:

- *La planificación de la docencia*. Evaluación de las intenciones y creencias, con estos puntos de interés:
  - dominio del contenido de la materia,
  - adecuada selección del contenido,
  - pertinencia de las metas y los objetivos de la materia,
  - adecuación de los materiales del curso,
  - pertinencia de las estrategias y los criterios de evaluación del alumnado y
  - articulación (coordinación) con otros elementos del programa de formación.

- *La implementación de la docencia.* Evaluación del ajuste entre acciones, intenciones y creencias. Engloba contenidos que van desde la preparación para la formación hasta el modo de desarrollar la docencia o la actitud o implicación en la innovación y mejora de la enseñanza.
- *Los resultados.* Evaluación del aprendizaje del estudiante, el curso y el profesor/a, con estas facetas:
  - estimación del progreso (éxitos) en los objetivos del curso,
  - información sobre el aprendizaje no previsto,
  - evaluación sobre el valor del curso y
  - evaluación de la efectividad del profesor/a.

### **Potencialidades y limitaciones de la evaluación por expertos**

Como se ha indicado al inicio de este apartado, la propia complejidad de la actividad docente, por un lado, y la naturaleza de las consecuencias derivadas de la evaluación docente, por otro, apuntan a tomar en consideración la participación de *colegas expertos* en el proceso de evaluación del profesorado. Quizá no será demasiado útil esforzarse en definir con *precisión inalcanzable* los indicadores y niveles de éxito de una buena docencia, sino consensuar los elementos constitutivos del aprendizaje significativo de los estudiantes. La auténtica y necesaria aportación de los colegas expertos es aquella que permite *situar* la aportación del profesorado en el aprendizaje de los estudiantes. Por eso hay que *conocer* y *comprender* qué puede hacerse en el proceso de enseñanza-aprendizaje con unos determinados estudiantes y en un contexto concreto.

*Elección de evaluadores adecuados.* En general, los expertos señalan que se ha puesto más énfasis en definir los tipos de evidencias y, a veces, los criterios de calidad de la docencia que en asegurar la adecuación de quien las revisa y valora. La clave es que el evaluado reconozca la categoría del evaluador, que *sienta* que ha sido evaluado por un *experto que sabe* (el problema radica en que bajo esta expresión se esconden muy diversas representaciones del saber). En definitiva, tiene que asegurarse de que se da un clima de confianza en el que se hacen bien las cosas. En este sentido, conviene interrogarse sobre el afán de ir a buscar evaluadores lo más lejos posible, como si en la distancia estuviera la clave de la calidad de su evaluación.

*Elección de métodos y estrategias de evaluación adecuados.* Una vez más aparece la necesidad de contextualizar los métodos y las estrategias en el marco del modelo global de evaluación y, de manera especial, teniendo en cuenta las perspectivas *sumativa* y *formativa* de la evaluación del profesorado (3). Ahora bien, no hay que olvidar que el conjunto de las estrategias evaluativas utilizadas tiene que proporcionar dos categorías de evidencias:

- las que provienen del análisis externo de los *hechos y documentos* y

- las que proceden del análisis y la reflexión que los propios protagonistas han realizado sobre los *hechos y documentos*.

*El tiempo a emplear.* La relación entre coste y beneficio siempre está presente (de forma implícita o explícita) en la actividad académica. El problema es que no hay *un único* implicado en esta relación; evaluado/evaluador, individuo/institución (en sus distintos ámbitos), profesorado novel/profesorado experto son algunas de las posibles confrontaciones de intereses. Todos los análisis señalan que, en la medida en que la docencia gane consideración ante otras funciones o tareas del profesorado, los propios académicos valorarán positivamente el tiempo y los recursos dedicados a la evaluación de la docencia. Por otro lado, si se incrementa el prestigio (¿quizá el poder?) que *ser evaluador* o *ser bien evaluado* supone dentro de la comunidad académica, también se considerará que la evaluación docente tiene que hacerse bien. Una vez más aparece el principio de que las *consecuencias de la evaluación* son un potente factor de su desarrollo.

*Un tiempo para el ensayo.* Dentro de la progresiva implantación del modelo de evaluación, debería considerarse la posibilidad de *ensayar actuaciones de expertos* que permitan generar un clima de apertura y aceptación de este tipo de agente de evaluación, al tiempo que se consigue una formación en la acción de posibles expertos dentro de la propia institución.

En definitiva, la propuesta más razonable y operativa es la de tomar en consideración la participación de expertos en la evaluación de contenidos con respecto a:

- valoración de la planificación docente,
- valoración del desarrollo y la actuación profesional y
- valoración de la satisfacción de los estudiantes y graduados.

### 3.4. La Comisión de Evaluación de la Universidad (CAU)

Desde la perspectiva estrictamente formal, corresponde a la CAU la emisión del juicio evaluativo sobre cada una de las solicitudes de complemento. Las decisiones adoptadas por la universidad sobre los agentes evaluadores señalados en el punto anterior condicionarán la composición y estructura de funcionamiento de la CAU.

En cualquier caso, parece razonable tener en cuenta los siguientes criterios:

- Sus miembros deberán tener una elevada reputación docente y también un cierto conocimiento de los procesos de evaluación, componentes básicos de la autoridad moral. Además, la CAU debería tener el apoyo y la asistencia técnica de una unidad técnica específica o bien de miembros de la comunidad universitaria.
- Sus miembros deberán pertenecer a los diferentes grandes campos disciplinarios presentes en la institución, así como a distintas tipologías de profesorado objeto de evaluación.

- El número de miembros, asegurando los anteriores criterios, debería permitir la operatividad de su actuación.
- Debería asegurarse tanto la publicidad y transparencia de actuación como la salvaguardia de los intereses de las personas solicitantes.

## 4. Los componentes técnicos de la evaluación

A partir del contenido del documento *Criteris generals per a l'avaluació docent del professorat de les universitats públiques catalanes* (DURSI, 2002), complementado con otros referentes, se proponen las siguientes estrategias evaluativas: autoinforme del profesor/a, evaluación de los responsables académicos, satisfacción de los estudiantes y graduados y evaluación externa de expertos. La propuesta de los contenidos a evaluar a través de cada uno de estos agentes, así como las sugerencias sobre los criterios y el protocolo de evaluación, se detalla en los correspondientes apartados de la Guía.

La integración evaluativa, a partir de las estrategias señaladas, corresponderá a la CAU, que la formalizará en la *propuesta de valoración*. En el apartado 4.2 se detalla el procedimiento y protocolo formal de dicha propuesta. Ahora bien, tal y como se indica al inicio de este documento (punto 2.2), será necesario tomar en consideración la propuesta que se hace sobre la progresiva incorporación de los distintos componentes técnicos del modelo de evaluación — qué se evalúa, cómo, quién y cuándo—, así como también sobre la progresiva exigencia de formalización de la evaluación (protocolo de evaluación) y “ajuste” de los requisitos (estándares) de calidad.

### 4.1. Dimensiones, indicadores y criterios de evaluación

Generalmente, se reclama la definición pública de qué se entiende por una *docencia de calidad* y las vías de reconocerla, si bien, como señalan algunos expertos (4), es necesario distinguir entre *competencia* y *excelencia*. Sin embargo, hay que tener presente que la excelencia de la acción docente está ligada a la del contexto (se hace difícil exigir un nivel de excelencia individual en la docencia cuando las condiciones del contexto —departamento, centro— no son proclives a ella).

Por otro lado, la excelencia tiene más dimensiones y elementos que la competencia. La excelencia supone haber alcanzado un alto grado de competencia en el desarrollo del *encargo docente* y, además, aporta, entre otras, aquellas evidencias que hacen referencia a la innovación, la investigación docente, la organización y el diseño de programas de formación o de liderazgo de los procesos de mejora docente.

En este sentido, parece interesante proponer que el modelo de evaluación tenga en cuenta la posibilidad de establecer dos niveles de valoración: el primero (SÍ) se obtendría al considerar que el profesor/a reúne los méritos de competencia suficientes; el segundo (EXC) se obtendría

cuando, a juicio de la CAU, y siguiendo unos criterios prefijados, los méritos de la persona solicitante superan los méritos de competencia. Este segundo nivel, *optativo a juicio de la institución*, puede dar un interesante juego en el plan de evaluación de la universidad y ser un elemento de identificación de buenos profesores/ras para políticas institucionales interuniversitarias de promoción de la calidad docente.

En cualquier caso, y como exigencia de todo planteamiento de evaluación, parece lógico solicitar que la institución haga explícitos, a partir de las consideraciones y sugerencias del anexo I de la Guía y para los distintos indicadores y dimensiones, ambos niveles:

- Mínimos: nivel mínimo de éxito para obtener una evaluación positiva.
- Excelencia: nivel de éxito requerido para ser *distinguido*.

Asimismo, la CAU deberá establecer las oportunas diferencias respecto a las diversas tipologías y situaciones del profesorado.

### ***Dimensiones e indicadores***

En el siguiente esquema se resume el contenido objeto de evaluación. Se ha partido del documento *Criteris generals per a l'avaluació docent del professorat de les universitats públiques catalanes* (DURSI, 2002). Ocho dimensiones con 21 indicadores (26 si se incluyen los aspectos a tener en cuenta en el autoinforme) recogen una visión de la actividad profesional docente en una institución universitaria que toma en consideración lo *sustantivo* de la misma.

#### 1. Valoración del autoinforme

- 1.1. Valoración docente del quinquenio
- 1.2. Valoración de la actividad docente del último año
- 1.3. Valoración de los resultados académicos
- 1.4. Valoración de la satisfacción de los estudiantes
- 1.5. Aportaciones de especial significación, valoración de la situación y prospectiva

#### 2. Valoración del encargo de actividad docente del quinquenio

- 2.1. Valoración de la docencia
- 2.2. Valoración de las tareas relacionadas con la docencia
- 2.3. Valoración del cumplimiento del ED

#### 3. Valoración de la planificación docente

- 3.1. Valoración del diseño del programa
- 3.2. Valoración de la adecuación del programa
- 3.3. Valoración de los recursos y el material docente

#### 4. Valoración del desarrollo y la actuación profesional

- 4.1. Valoración de la formación y el desarrollo profesional
- 4.2. Valoración de la observación directa de la actuación docente
- 4.3. Valoración de proyectos específicos de innovación
- 4.4. Valoración de la participación en tareas de mejora de la docencia
- 4.5. Valoración de las tareas de transición al espacio europeo
5. Valoración de los resultados de la actividad docente
  - 5.1. Valoración de los resultados académicos
6. Valoración de la satisfacción de los estudiantes y graduados
  - 6.1. Encuestas institucionales de valoración docente por los estudiantes
  - 6.2. Informes o actas de grupos *ad hoc*
  - 6.3. Valoraciones diferidas de estudiantes y graduados
7. Valoración de la participación en la promoción y la evaluación y difusión de la calidad docente
  - 7.1. Valoración de la participación como docente
  - 7.2. Valoración de la participación como experto (interno/externo) de evaluación
  - 7.3. Valoración de la participación en la transición secundaria-universidad
8. Valoración del reconocimiento externo de la calidad docente
  - 8.1. Valoración de las publicaciones docentes
  - 8.2. Valoración de los premios y las distinciones docentes
  - 8.3. Valoración de la invitación docente a otras universidades

### ***La escala de evaluación: de la inadecuación a la excelencia***

De acuerdo con los criterios definitivamente fijados por la universidad, y teniendo en cuenta las sugerencias del anexo I de la Guía, se valorará cada indicador y dimensión con las siguientes calificaciones:

- NO: no se alcanza el nivel de éxito exigido.
- Sí: se alcanza el nivel de éxito exigido.
- EXC: se alcanza el nivel de excelencia.

Ahora bien, puesto que el nivel de éxito exigido puede ser distinto para los indicadores de una misma dimensión, o puede que la valoración positiva en algún indicador se considere como requisito para la evaluación positiva de la dimensión, sería de interés que se explicitaran:

- el criterio del requisito de valoración positiva en determinados indicadores,

- el criterio de *ponderación* de valoraciones positivas y
- el criterio de *compensación* entre valoraciones no *necesariamente positivas*.

## 4.2. La propuesta de la Comisión de Evaluación de la Universidad

Tal y como se ha expuesto en el apartado 2.1, cada universidad elevará a la Comisión Externa de Evaluación de Complementos (CEEC, integrada por el DURSI, AQU Catalunya y las universidades) los resultados finales del proceso interno de evaluación realizado.

### 4.2.1. El contenido de la propuesta de evaluación

Habrá que formalizar el correspondiente *protocolo* en el que, y para cada caso, se harán constar:

- Los datos de identificación personal.
- Los resultados específicos de la evaluación, con la valoración de cada una de las dimensiones consideradas:
  - encargo docente
  - planificación docente
  - desarrollo y actuación profesional
  - resultados de la actividad docente
  - autoinforme
  - satisfacción de los estudiantes y graduados
  - participación en la promoción, difusión, etc.
  - reconocimiento externo

c) La valoración global de la persona solicitante, que se expresará de acuerdo con la siguiente *escala de valoración*:

- NO
- SÍ
- EXC

INS: La CAU deja en suspenso la decisión como consecuencia de la falta de acuerdo de la propia Comisión, que reclama la necesidad de una valoración externa a la universidad. En este supuesto, se trasladará a la CEEC el conjunto del expediente de la persona solicitante en los términos que se señalan en el modelo de cada universidad.

El protocolo (firmado por el presidente/ta y el secretario/ia de la Comisión) irá acompañado de la correspondiente acta de la sesión en la que se adoptaron las decisiones evaluativas recogidas en el protocolo.

A fin de asegurar la trazabilidad del proceso de evaluación y también de poseer los elementos de demostración ante situaciones de reclamaciones y de demandas documentales para la acreditación del modelo (auditoría), la CAU contará con:

- **El expediente individualizado de cada solicitante**, que contendrá las evidencias primarias que sostienen, de acuerdo con el protocolo adoptado para su obtención y documentación, las evaluaciones de cada uno de los siguientes aspectos:
  - autoinforme,
  - informe de los responsables académicos,
  - informe de los expertos y
  - satisfacción de los usuarios (estudiantes y graduados).
- **El resumen interno de la valoración de los distintos aspectos considerados en la valoración global (protocolo)**, para el conjunto de solicitantes. Para uso interno de la CAU, se contará con el correspondiente resumen evaluativo, en el que quedará constancia de las valoraciones obtenidas por cada solicitante en cada uno de los *indicadores* y *dimensiones* que han sido considerados. La anterior información, en un soporte informático adecuado, permitirá a la Comisión tener un material de análisis y estudio para mantener o no determinados criterios de evaluación.

#### 4.2.2. El proceso de valoración de la Comisión de Evaluación de la Universidad

Considerando la dimensión formal del proceso, corresponde a la CAU integrar las distintas valoraciones en una *calificación final*, que será elevada al correspondiente órgano para que proceda a la decisión de concesión o no del complemento retributivo. La CAU documentará el proceso que haya llevado a cabo, que puede seguir una de las siguientes alternativas:

##### a) De la valoración de los *indicadores* a las *dimensiones*

Se entiende que la CAU realiza la valoración de todas las evidencias que se aportan en el proceso: desde la evaluación de las evidencias primarias de cada uno de los indicadores (del 1.1 al 8.3) hasta los distintos procesos que combinen valoraciones para obtener la correspondiente a una dimensión (de la 1 a la 8).

Esta alternativa puede considerarse de *dudosa eficacia estratégica* (deja fuera de juego la posible implicación de responsables académicos) y de elevada dificultad técnica (tanto por el volumen de solicitantes como por la exigencia de conocimiento técnico específico de sus componentes), si bien es cierto que estos obstáculos podrían rehuirse con el nombramiento por

parte de la CAU de ponencias o de expertos *ad hoc*. De ese modo se aseguraría una mayor homogeneidad en la aplicación de los criterios de evaluación.

*b) De la valoración de las dimensiones a la valoración final*

La CAU hace suyas las valoraciones realizadas tanto en el primer nivel (*indicadores* del 1.1 al 8.3) como en el segundo nivel de agregación (*dimensiones* de la 1 a la 8). Dichas valoraciones pueden haber sido llevadas a cabo tanto por responsables académicos como por colegas expertos (internos o externos). En este caso, la CAU debería asegurar la adecuada homogeneización a través del uso de protocolos de evaluación específicos.

**La determinación de la valoración final**

Independientemente de la alternativa que se adopte, la CAU tendrá que considerar las valoraciones de todas y cada una de las dimensiones que *hayan sido previamente identificadas como integrantes del modelo en cada uno de los años del periodo experimental*. A partir de la aplicación de los criterios y referentes previamente definidos para la obtención de la calificación final, la CAU determinará esa valoración final en términos de la escala expuesta en el apartado 4.2.1.

## **5. Los componentes del modelo de evaluación a adoptar: manual de evaluación de la universidad**

De acuerdo con la introducción de esta Guía, parece conveniente que la concreción de la propuesta de un modelo de evaluación del profesorado se realice desde la perspectiva de su destinatario: el profesorado. De ese modo, la transparencia en el establecimiento y la ejecución de las *reglas del juego evaluativo* permitirá no sólo cumplir con un requisito básico formal y legal, sino *orientar* la actuación del profesorado. Ahí radica el potencial de un determinado planteamiento de evaluación que explicita y asume una política global de profesorado, puesto que permite señalar los objetivos de éxito, tanto a escala individual como institucional.

En consecuencia, y bajo la sugerencia de denominación de *Manual de evaluación docente del profesorado de la universidad X*, una institución debería abordar:

- A. La dimensión de política institucional de la evaluación del profesorado
- B. La dimensión específica de la evaluación para el incentivo docente
- C. El proceso general y sus agentes
- D. Los componentes técnicos de la evaluación

a) Dimensiones, indicadores y criterios de evaluación:

1. Valoración del autoinforme
2. Valoración del encargo de actividad docente del quinquenio
3. Valoración de la planificación docente
4. Valoración del desarrollo y la actuación profesional
5. Valoración de los resultados de la actividad docente
6. Valoración de la satisfacción de los estudiantes y graduados
7. Valoración de la participación en la promoción y evaluación de la calidad docente
8. Valoración del reconocimiento externo de la calidad docente

*b) La propuesta de evaluación de la CAU: contenido y proceso de valoración*

El correspondiente documento se enviará a AQU Catalunya consignando el procedimiento de elaboración y aprobación utilizado por la universidad.

## NOTAS

---

(1) Patricia Hutchings (1996, 221), directora del Teaching Initiative de la Asociación Americana para la Educación Superior, concluye con rotundidad: “[...] teaching, like research, should be peer reviewed”.

(2) Pratt (1997) señala que, con frecuencia, se han obviado en la evaluación del profesorado elementos centrales de la actividad profesional del docente universitario y se ha puesto un excesivo énfasis en lo que acontece en el aula.

(3) Deben considerarse desde las observaciones *in situ* (clase) hasta el *Teaching Profiles* (Gibbs, 1993) o el *Teaching Portfolio* (Courts y McInerney, 1993).

(4) Elton (1996) dice que es necesario distinguir entre competencia y excelencia. Esta última es a lo que debería orientar una evaluación dirigida al reconocimiento de incentivos. Sin embargo, hay que tener presente que esta excelencia está ligada a la del contexto (a la del departamento —en la estructura del sistema universitario británico— según señala el autor). Por otro lado, la excelencia tiene más dimensiones y elementos que la competencia. El profesorado excelente es “highly competent, reflective practitioner, innovative teacher, curriculum designer, course organizer, pedagogic researcher, leader member of a team, etc.” (Elton, 1996, 35).

## REFERENCIAS

Courts, P. L.; McInerney, K. H. (1993) *Assessment in higher education: Politics, pedagogy and portfolios*. Westport, CA: Praeger.

Elton, L. (1996) “Criteria for Teaching Competence and Teaching Excellence in Higher Education”. En: Aylett, R.; Gregory, K. (eds.). *Evaluating Teacher Quality in Higher Education*. Londres: Falmer Press (pág. 33-41).

Gibbs, G. (1993) *Creating a Teaching Profile*. Bristol: Technical and Educational Services.

Hutchings, P. (1996) “The Peer Review of Teaching: Progress, Issues and Prospects”. En: *Innovative Higher Education*, n.º 20 (4), pág. 221-234.

Pratt, D. D. (1997) “Reconceptualizing the evaluation of teaching in higher education”. En: *Higher Education*, n.º 34, pág. 23-44.

## ANEXOS

I. Propuesta de contenidos del modelo de evaluación docente de las universidades

## Anexo I: Propuesta de contenidos del modelo de evaluación docente de las universidades

<i>Componentes del modelo de evaluación</i>	<i>Orientaciones / referentes</i>
A. Política institucional de la universidad en cuanto a la evaluación del profesorado	<p>En este apartado deberían abordarse temáticas como las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Los enfoques en la evaluación del acceso a la universidad y de la mejora y promoción del profesorado, así como su concreción en el marco jurídico de los estatutos.</li> <li>— La evaluación de la calidad del profesorado en el marco general de la política de calidad de la institución.</li> <li>— La evaluación para el incentivo en el contexto general de la evaluación del profesorado de la universidad.</li> </ul>
B. La evaluación del profesorado para el incentivo docente	<p>Más allá de los <i>Criteris generals per a l'avaluació docent del professorat de les universitats públiques catalanes</i> (DURSI, 2002), la universidad hará aquellas aportaciones que considere pertinentes para configurar su marco específico de referencia. Habría que explicitar aspectos tales como las posibles conexiones de este proceso de evaluación con otras decisiones sobre el profesorado.</p>
C. El proceso general y sus agentes	<p>Con respecto al proceso bajo la responsabilidad de la universidad, el modelo propuesto debería explicitar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Fases del proceso (de la solicitud del complemento a la evaluación final de dicha solicitud).</li> <li>— Formalización de la instancia y autoinforme del candidato.</li> <li>— Itinerario de la solicitud.</li> <li>— Plazos y calendarios de la tramitación correspondiente al apartado B.</li> <li>— Medidas referidas a la adecuada gestión de expedientes.</li> <li>— Mecanismos de transparencia y salvaguardia.</li> </ul>

	<p>Con respecto a los agentes, la universidad definirá, de acuerdo con las consideraciones señaladas en el apartado 4.1 de la primera parte de la Guía, los indicadores y/o las dimensiones que serán objeto de evaluación por parte de los siguientes agentes, y también los procedimientos a adoptar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— – Responsables académicos.</li> <li>— – Expertos (de la propia institución o no).</li> <li>— – Comisión de Evaluación de la Universidad (CAU): considerando sus características y funciones, habría que definir su composición y normativa de funcionamiento (téngase en cuenta lo señalado en los apartados 3.4 y 4.2 de la Guía).</li> </ul>
<p>D. Dimensiones, indicadores y criterios de evaluación</p>	<p>La universidad podrá introducir todos aquellos nuevos elementos que considere pertinentes con el fin de completar la propuesta de referencia recogida en el punto 4.1 de la Guía. Se destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Los indicadores y las dimensiones que piden una valoración positiva a efectos de propuesta de concesión del complemento en la etapa experimental.</li> <li>— Las sugerencias de mínimos establecidos en los indicadores. La universidad fijará el último nivel de concreción a partir de las diferentes tipologías y niveles de profesorado.</li> </ul> <p>A continuación se detallan las orientaciones y sugerencias de referentes para cada una de las ocho dimensiones de evaluación que ha concretado el documento <i>Criteris generals per a l'avaluació docent del professorat de les universitats públiques catalanes</i> (DURSI, 2002).</p> <p>Aunque las sugerencias de la Guía con respecto a los criterios de evaluación (requisitos, referentes y mínimos de excelencia) hacen referencia a esa etapa experimental, la universidad deberá tener presente el horizonte temporal de plena aplicación del modelo y establecer, si lo cree oportuno, directrices sobre la progresiva exigencia de algunos requisitos y/o mínimos.</p>
<p>1. El informe del profesor/a</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Documento que recoge la</li> </ul>	<p>El documento tendrá un contenido y un formato preestablecidos (protocolo).</p>

<p>aportación de evidencias debidamente documentadas que servirán de base a la evaluación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Documento que incluye el análisis y la valoración del profesor/a sobre una serie de aspectos de su actividad docente.</li> </ul>	<p>Por otro lado, la universidad debería elaborar las indicaciones para su cumplimiento y tramitación, con especial atención a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— La normativa sobre el contenido del encargo docente (ED): La universidad debería disponer de un documento público sobre la normativa específica de los componentes considerados como ED y las unidades de medida. En este sentido, el crédito realmente impartido se considera una medida válida. A modo de ejemplo, se considera ED la docencia en primer y segundo ciclo, la dirección de trabajos prácticos de los estudiantes, la dirección de PFC, la docencia en doctorado, los cursos de extensión universitaria...</li> <li>— La normativa sobre el contenido de las tareas relacionadas con la docencia (TR): La universidad deberá identificar y hacer públicas las tareas que se consideren relacionadas con el ED, así como su equivalente en horas/semana que se propone como unidad de medida de este indicador. A título de ejemplo, pueden considerarse TR la dirección de tesis doctorales (leídas en el quinquenio), la participación en tribunales (PFC, DEA, tesis), la coordinación de asignaturas/laboratorios...</li> <li>— El nivel de formalización de la acreditación o certificación del contenido del autoinforme: En este sentido, habrá que determinar de qué manera se acreditarán las distintas evidencias, así como quiénes serán los agentes responsables de acreditarlas, en especial las relacionadas con los indicadores de ED y TR (departamento, secretaría académica, etc.).</li> </ul> <p>La evaluación del autoinforme, más allá del cumplimiento de los aspectos formales, deberá centrarse en los siguientes apartados que recogen el análisis del propio profesor/a sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Valoración docente del quinquenio.</li> <li>— Valoración de la actividad docente del último año.</li> <li>— Valoración de los resultados académicos.</li> <li>— Valoración de la satisfacción de los estudiantes.</li> <li>— Aportaciones de especial significación, valoración de la situación y propuestas de mejora.</li> </ul> <p>En cuanto a la valoración del autoinforme se sugiere que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— El criterio mínimo para obtener una valoración positiva tendría que ser el de presencia (cumplimiento) de la reflexión personal</li> </ul>
--	---

	<p>sobre los cinco puntos indicados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— La mención de excelencia tendría que darse a partir de un protocolo de valoración <i>ad hoc</i> en el que se explicitaran las notas de calidad del autoinforme.</li> </ul> <p>Los responsables académicos del candidato son los principales agentes evaluadores de esta dimensión.</p>
<p>2. Valoración del encargo de actividad docente del quinquenio</p>	<p>La valoración del ED tiene tres indicadores que, en función de la <i>tipología de profesorado</i>, podrán tener distintas valoraciones.</p>
<p>2.1. Valoración de la docencia</p>	<p>2.1. Valoración de la docencia</p> <p>Sobre los referentes</p> <p>Puede optarse por una línea cuantitativa (un porcentaje de <i>créditos</i> impartidos, que puede ser al menos un 50% del promedio de la universidad) o bien por un referente de carácter cualitativo como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Haber impartido docencia en determinados ciclos durante el conjunto del periodo.</li> <li>— Haber impartido docencia en materias obligatorias.</li> <li>— Haber cambiado de asignatura durante el quinquenio.</li> </ul> <p>Debería establecerse la <i>exigencia mínima para ser considerado docente</i> en el quinquenio de referencia, así como el volumen y la tipología de ED que merecen la consideración de excelencia. Además, la universidad tendría que delimitar muy bien las condiciones de la actuación docente a fin de evitar agravios comparativos.</p> <p>Se considerará <i>requisito mínimo</i> el tener valoración positiva de este indicador.</p> <p>Quien tiene que hacer la valoración de este indicador son los responsables académicos.</p>
<p>2.2. Valoración de las tareas relacionadas con la docencia</p>	<p>2.2. Tareas relacionadas. Se sugiere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— En la etapa experimental, no considerar requisito mínimo el tener valoración positiva de este indicador. Ahora bien, tendría</li> </ul>

	<p>que considerarse como mérito de excelencia si se logra el nivel establecido por la universidad.</p> <p>— La posibilidad de que la universidad establezca los niveles mínimos y de excelencia no sólo en la evaluación docente, sino también en los objetivos institucionales vinculados a políticas de mejora y promoción del profesorado.</p> <p>Los agentes responsables de valorar este indicador son los responsables académicos.</p>
<p>2.3. Valoración del cumplimiento del ED</p>	<p>2.3. Valoración del cumplimiento del ED. Se considerará que la asignación docente del quinquenio se ha desarrollado de manera satisfactoria.</p> <p>La universidad elaborará un <i>protocolo ad hoc</i> para valorarlo.</p> <p>Se considerará <i>requisito mínimo</i> el tener valoración positiva de este indicador. El mínimo para obtener dicha valoración será la falta de notificaciones, informes o quejas negativas sobre el cumplimiento del ED.</p> <p>Los agentes responsables de valorar este indicador son los responsables académicos.</p>
<p>3. Valoración de la planificación docente</p>	<p>La valoración de la planificación docente del profesorado se aborda a través de tres indicadores de distinta naturaleza e importancia según el momento y la <i>tipología de profesorado</i>.</p> <p>Una <i>matización</i> necesaria: si bien el <i>programa</i> como documento oficial y público puede ser el resultado de acuerdos entre el distinto profesorado implicado en la docencia o, incluso, de decisiones jerárquicas en el departamento, el <i>plan docente</i> representa la concreción personal del planteamiento docente que hace el profesor/a. Así, toma y asume los objetivos generales y contenidos de la materia, pero aporta y explicita otros elementos que son los que indican la visión docente que asume el profesor/a.</p> <p>Por otro lado, la universidad tendrá que considerar el estado presente (normativa y realidad) de la planificación docente de su profesorado, con el objetivo de ajustar los requisitos mínimos para la obtención de la valoración positiva de un profesor/a y también de señalar la progresiva exigencia en estos indicadores.</p> <p>Los principales agentes evaluadores pueden ser los expertos, ya sean de la propia universidad o externos, o bien los responsables académicos.</p>

<p>3.1. Valoración del diseño del plan docente</p>	<p>3.1. Valoración del diseño del plan docente. La universidad deberá elaborar un protocolo <i>ad hoc</i> que permita constatar que el plan docente se ajusta a la estructura y los contenidos básicos que se requieren. Habría que considerar la posibilidad de directrices que orienten la planificación docente a partir del <i>crédito europeo</i>.</p> <p>El plan docente tiene que hacer explícitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Ubicación y sentido de la asignatura en el ciclo o el plan de estudios.</li> <li>— Objetivos y contenido.</li> <li>— Planificación del desarrollo de la enseñanza (calendario de las diversas actividades o demandas de trabajo).</li> <li>— Metodología docente y orientaciones para el desarrollo de las actividades y tiempos de dedicación.</li> <li>— Procedimientos y criterios de evaluación.</li> <li>— Recursos documentales.</li> </ul> <p>La presentación formal, la claridad, el tono y la adecuación del lenguaje son rasgos característicos deseables del plan docente.</p> <p>Debería considerarse <i>requisito mínimo</i> el tener valoración positiva de este indicador. Para obtener dicha valoración habría que documentar la existencia del plan docente y la presencia de los mencionados aspectos, como mínimo en la docencia desarrollada durante el último año del quinquenio.</p>
<p>3.2. Valoración de la adecuación del plan docente</p>	<p>3.2. Valoración de la adecuación del plan docente. El protocolo de valoración incluirá, entre otras, cuestiones sobre la adecuación de objetivos y contenido del programa con relación a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Perfil de formación de la titulación.</li> <li>— Vigencia del programa desde la perspectiva disciplinaria.</li> <li>— Metodología docente.</li> <li>— Nivel de esfuerzo requerido a los estudiantes.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Evaluación de los estudiantes.</li> </ul> <p>Durante la etapa experimental no parece adecuado exigir una valoración positiva de este indicador, si consideramos la complejidad de efectuar una correcta evaluación. Ahora bien, sería necesario que la universidad pusiera en marcha la planificación de esta evaluación para que fuera operativa una vez superada la fase de postacreditación del modelo.</p>
<p>3.3. Valoración de los recursos y el material docente</p>	<p>3.3. Valoración de los recursos y el material docente. Con el correspondiente protocolo deberán valorarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Adecuación a los objetivos del curso y nivel de interés de las lecturas obligatorias de la bibliografía de la asignatura.</li> <li>— Recursos: transparencias, presentaciones, información complementaria, material multimedia...</li> <li>— Material específico de uso para los estudiantes.</li> </ul> <p>Durante la etapa experimental no parece adecuado exigir una valoración positiva de este indicador, si consideramos la complejidad de efectuar una correcta evaluación. Ahora bien, sería necesario que la universidad pusiera en marcha la planificación de esta evaluación para que fuera operativa una vez superada la fase de postacreditación del modelo.</p>
<p>4. Valoración del desarrollo y la actuación profesional</p>	<p>En esta dimensión se consideran cinco indicadores de distinta naturaleza e importancia según los objetivos de la propia institución, la <i>tipología de profesorado</i> y el momento y la situación de la práctica de evaluación de la universidad.</p>
<p>4.1. Valoración de la formación y el desarrollo profesional</p>	<p>4.1. Valoración de la formación y el desarrollo profesional. Utilizando el símil del reconocimiento de <i>créditos de libre elección</i>, la universidad debería explicitar los <i>requisitos</i> que tienen que cumplir las actividades de formación tanto de carácter disciplinario como específico docente (naturaleza e intensidad, institución, etc.) para ser acreditadas como tales. Por otro lado, habrá que señalar los referentes para los niveles de <i>mínimo</i> y <i>excelencia</i>. Sería conveniente que en este indicador se aplicara el criterio general de progresividad en la exigencia, considerando la “cultura” que ha dominado. No debe olvidarse lo que prescribe la LUC (art. 19.1 y 19.3) en cuanto a la oferta institucional de formación.</p> <p>Podría considerarse como <i>exigencia mínima</i> la asistencia a <i>dos</i> acontecimientos de los incluidos en el catálogo de actividades de formación reconocidas, y como nivel de excelencia la asistencia a <i>cinco</i> o más acontecimientos del mismo catálogo.</p> <p>Una vez establecidos los referentes de tipología de actividades y su intensidad, decidir el agente evaluador no representa dificultad</p>

	<p>alguna.</p>
<p>4.2. Valoración de la observación directa de la actuación docente</p>	<p>4.2. Valoración de la observación directa de la actuación docente. Hay que tener presente que:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Es un indicador de especial interés que reclama la intervención de expertos de la propia institución o no, para su valoración. La universidad tendrá que definir las situaciones y circunstancias en las que deberá tenerse en cuenta y señalar los requisitos para que se admita la evaluación de este indicador.</li> <li>— Su valoración reclama la previa elaboración de un protocolo específico en el que debe especificarse el número de observaciones, los contenidos, los criterios de valoración positiva, etc.</li> <li>— La valoración positiva de este indicador pide que un profesor/a se haya sometido a <i>un</i> proceso de observación directa a partir del protocolo de la universidad y con un resultado positivo.</li> </ul> <p>No parece aconsejable que el mérito de excelencia se establezca a partir del número de observaciones, sino de la calidad de los resultados.</p>
<p>4.3. Valoración de proyectos específicos de innovación</p>	<p>4.3. Valoración de proyectos específicos de innovación. Pese a los esfuerzos institucionales realizados durante los últimos años, no se ha generalizado la concreción formal de proyectos específicos de innovación que no sean aquellos que no se inscriben en una convocatoria <i>ad hoc</i> y comportan una financiación específica. Sería conveniente que la universidad pudiera ofrecer la posibilidad de <i>acreditar previamente proyectos</i>, aunque no pertenecieran a las mencionadas convocatorias. Por lo tanto, debería tomarse en consideración el aspecto de progresividad anteriormente indicado. Ahora bien, la concesión o acreditación inicial de un proyecto de innovación no tiene que ser la única evidencia a valorar, sino que adquiere una especial significación la valoración de los <i>resultados</i> (de diversa naturaleza) de ese proyecto. Por eso la toma en consideración de este indicador reclama prestar atención a dicha clase de valoración, o bien la acreditación de que otra instancia (p. ej. la entidad de concesión) ha valorado positivamente la ejecución y los resultados del proyecto. A tal efecto parece aconsejable establecer un <i>protocolo</i> específico.</p> <p>En cualquier caso, para obtener una valoración positiva de este indicador, como mínimo debería poder acreditarse <i>un</i> proyecto de innovación convenientemente documentado; más de uno podría considerarse como mérito para la excelencia.</p> <p>Se considera que los agentes evaluadores tienen que ser los expertos, que pueden ser de la propia institución o no.</p>

<p>4.4. Valoración de la participación en tareas de mejora de la docencia</p>	<p>4.4. Valoración de la participación en tareas de mejora de la docencia. La universidad deberá elaborar una lista (catálogo) de las tareas que se consideren favorecedoras de la mejora de la docencia.</p> <p>Podría considerarse la posibilidad de obtener la valoración positiva de este indicador con la participación satisfactoria como mínimo en <i>una</i> de las tareas del catálogo elaborado por la universidad. La participación en más de una podría considerarse como mérito para la excelencia.</p> <p>Se considera que los principales agentes evaluadores tienen que ser los responsables académicos.</p>
<p>4.5. Valoración de las tareas de transición al espacio europeo</p>	<p>4.5. Valoración de las tareas de transición al espacio europeo. Como en el anterior indicador, la universidad deberá elaborar un catálogo de las tareas que se consideren favorecedoras para una transición adecuada al Espacio europeo de educación superior.</p> <p>Podría considerarse la posibilidad de obtener la valoración positiva de este indicador con la participación satisfactoria como mínimo en <i>una</i> de las tareas del catálogo elaborado por la universidad. La participación en más de una se consideraría mérito para la excelencia.</p> <p>Se considera que los principales agentes evaluadores tienen que ser los responsables académicos.</p>
<p>5. Valoración de los resultados de la actividad docente</p>	<p>Esta dimensión es especialmente sensible a planteamientos inadecuados y a concreciones descontextualizadas de los referentes de evaluación. Los campos disciplinarios tienen que <i>matizar o diferenciar</i> los criterios y referentes.</p> <p>Por otro lado, la ubicación de sólo un indicador en la dimensión se debe a la atención especial y separada que se concede a la <i>satisfacción de estudiantes y graduados</i> y al propio <i>autoinforme</i>, ambos productos de la actividad docente.</p>
<p>5.1. Valoración de los resultados académicos</p>	<p>5.1. Valoración de los resultados académicos. La evidencia aportada en el autoinforme del profesor/a sobre este indicador, y que se recoge en el protocolo de autoinforme, es de dos tipos: a) la referida a los datos de las calificaciones otorgadas y b) la valoración o interpretación que el profesor/a realiza sobre estos datos (teniendo en cuenta las circunstancias y características de la enseñanza y de los propios estudiantes). Corresponde al responsable académico designado por la institución <i>validar y valorar</i> ambos tipos de evidencias. El conocimiento que tiene este agente de la situación global en la titulación, así como de la específica del tipo de materias/asignaturas impartidas, debe servir de contexto para establecer los referentes.</p>

	<p>Con respecto a los referentes para la valoración positiva, puede optarse entre distintas alternativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Determinar un valor absoluto (p. ej. tasa de éxito o tasa de rendimiento).</li> <li>— Utilizar un criterio estadístico (un determinado valor de la desviación estándar de la media de las anteriores tasas). En este caso podrían considerarse medias distintas en virtud de la tipología, el área disciplinaria o la unidad orgánica de pertenencia.</li> <li>— Considerar el progreso de resultados a lo largo del periodo docente evaluado.</li> </ul> <p>Si se da el caso, la universidad debería establecer, a partir de un acuerdo previo y conocido, los mínimos según el tipo de asignaturas y los campos disciplinarios.</p> <p>La valoración de este indicador como mérito de excelencia sólo debería darse cuando la evaluación de los logros de los estudiantes se hubiera hecho con la participación de agentes externos al profesor/a.</p> <p>Se considera que los agentes evaluadores tienen que ser los responsables académicos.</p>
<p>6. Valoración de la satisfacción de los estudiantes y graduados</p>	<p>Cada vez es más evidente que, para aproximarse con fiabilidad y validez a una valoración de la satisfacción de los estudiantes, es necesario utilizar diferentes estrategias, aunque el diseño y la planificación de cada una de ellas tienen que adaptarse a las diversas situaciones y tipologías de actividad docente. El reto radica en obtener una adecuada combinación de opciones y opiniones que reflejen las diversas tipologías de usuarios y situaciones docentes.</p> <p>La valoración de esta dimensión exigirá, en cualquier caso, integrar evidencias provenientes de distintas situaciones y procedimientos, y esta integración valorativa sólo puede hacerse a partir del juicio de responsables académicos y expertos en esta temática. Aunque en determinados casos puede ser adecuado, se considera un error adoptar formulaciones numéricas de aplicación automática.</p>
<p>6.1. Encuestas institucionales de valoración docente por los estudiantes</p>	<p>6.1 Encuestas institucionales de valoración docente por los estudiantes</p> <p>Sobre su contenido</p> <p>El contenido que se somete a evaluación está orientando el tipo de profesorado que se desea potenciar. En consecuencia, es necesario hacer una seria reflexión sobre el perfil que se pretende potenciar. El interrogante emerge ante la dificultad de identificar</p>

	<p>un único perfil válido y deseable para cualquier situación de la diversa actividad docente del profesorado.</p> <p>No debe incluir cuestiones que no sean opinables. Es un grave error incluir, por ejemplo, aspectos tales como puntualidad y asistencia del profesor/a o si el profesor/a ha informado sobre el programa y plan de la asignatura.</p> <p>¿Cómo puede existir variabilidad de opinión si éstos son aspectos de constatación? Cuestiones como éstas son motivo de invalidez del instrumento.</p> <p>Sobre el número de encuestas en el quinquenio</p> <p>Ante la rutina del activismo encuestador (¡cada grupo tiene el derecho a emitir su opinión sobre el profesor/a!), se impone la racionalidad de la planificación: las distintas situaciones docentes reflejadas en el ED del quinquenio tendrán que quedar registradas (asignatura obligatoria, optativa, doctorado, etc.).</p> <p>Criterios de valoración de resultados</p> <p>Es relativamente fácil determinar un criterio de excelencia respecto a la opinión de los estudiantes. Se adopta el criterio absoluto de notable-excelente (según la escala utilizada) en todos y cada uno de los ítems de la encuesta.</p> <p>Más complicado es determinar el punto de corte que separa la valoración positiva de la negativa. Dos alternativas a considerar son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Adoptar el criterio de un valor absoluto (p. ej. 5 es aprobado si se usa una escala del 1 al 10).</li> <li>— Usar un criterio estadístico (un determinado valor de la desviación estándar de la media). En ese caso podrían tomarse en consideración distintas medias según la tipología de la situación docente, el área disciplinaria o la unidad orgánica de pertenencia del candidato.</li> </ul> <p>La propuesta de la universidad deberá contener tanto el protocolo de encuesta como la decisión sobre los criterios de valoración adoptados.</p>
<p>6.2. Informes o actas de grupos <i>ad hoc</i></p>	<p>6.2 Informes o actas de grupos <i>ad hoc</i></p> <p>Bajo el conocimiento y la supervisión de los órganos y las autoridades académicas competentes, teniendo en cuenta las distintas</p>

	<p>situaciones docentes del profesorado a lo largo del quinquenio y a través de los representantes de los estudiantes, se adoptará este procedimiento de expresión de la opinión de los estudiantes, de modo especial en situaciones de ausencia de otro tipo de evidencias, dada la fácil aplicación y gestión del resultado.</p> <p>Las mencionadas opiniones-valoraciones tienen que quedar recogidas en un documento debidamente protocolizado (firmado y registrado), puesto que se trata del informe sobre la actuación docente del profesorado y sobre cualquier otro aspecto que el grupo decida manifestar.</p> <p>Como criterio de valoración del resultado del informe puede adoptarse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— La misma conclusión del informe (NO positiva, SÍ positiva, excelente).</li> <li>— La conclusión valorativa del responsable académico ante el contenido del informe.</li> </ul> <p>En cualquier caso, el uso por parte de la universidad de este procedimiento exigirá la previa concreción del protocolo de aplicación y de los criterios de valoración.</p>
<p>6.3. Valoraciones diferidas de estudiantes y graduados</p>	<p>6.3. Valoraciones diferidas de estudiantes y graduados</p> <p>En términos generales se puede hablar de dos tipologías de encuestas diferidas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Las encuestas en las que se identifica a los buenos profesores/ras. Los estudiantes o graduados destacan (al mencionarlos) aquellos profesores/ras que, desde su óptica personal, han sobresalido por la calidad de su actuación docente general (valoración global). Menos indicado es hacer señalar los malos profesores/ras. El tiempo transcurrido puede ser variable en virtud del diseño global de utilización de este tipo de estrategia e instrumento: encuestas con tiempo diferido medio (p. ej. tras uno o dos años) o encuestas con tiempo diferido largo (p. ej. al término de los estudios o en los procesos de valoración de la inserción sociolaboral).</li> <li>— Las encuestas en las que se identifica al profesorado que sobresale en una serie de aspectos muy significativos, de acuerdo con el modelo de profesorado excelente que la institución desea promover. Por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitador del desarrollo de competencias de documentación y expresión oral y/o escrita.</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Con atención tutorial a los estudiantes.</li> <li>- Facilitador de materiales especialmente relevantes en la asignatura y en la formación global como graduado.</li> <li>- Innovador en el uso de estrategias didácticas.</li> <li>- Con calidad en el uso de medios audiovisuales en la presentación de las clases, etc.</li> </ul> <p>Criterios de valoración de resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Criterio absoluto de excelencia (porcentaje determinado sobre las nominaciones).</li> <li>— Criterio relativo (los cinco profesores/ras más nombrados).</li> </ul> <p>En cualquier caso, el uso por parte de la universidad de este procedimiento exigirá la previa concreción del protocolo de aplicación y de los criterios de valoración.</p> <p>Las universidades deberían explicitar los referentes (estándares) que se adoptarán en la valoración de los aspectos anteriormente mencionados, así como el formato (protocolo) en el que se documentará la evaluación. Se sugieren dos tipos de referentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Que haya un número mínimo de evidencias. En la etapa experimental se considera un mínimo de dos encuestas institucionales durante el quinquenio.</li> <li>— La calidad de dichas evidencias.</li> </ul> <p>Considerando la especial sensibilidad del profesorado ante la valoración de esta dimensión y su repercusión en la comunidad universitaria, sería muy aconsejable que la CAU contara con el apoyo y asesoramiento técnico adecuados para asegurar una correcta valoración.</p>
<p>7. Valoración de la participación en la promoción y evaluación de la calidad docente</p> <p>7.1. Valoración de la participación como</p>	<p>La tipología de profesorado y, muy especialmente, los campos disciplinarios tienen que <i>matizar o diferenciar</i> los criterios y referentes en esta dimensión (específicamente con relación al primer indicador).</p> <p>Tal y como se ha señalado en otros indicadores, la universidad debería elaborar una lista (catálogo) de las tareas que se consideren que forman parte de cada uno de los indicadores reseñados.</p>

<p>docente</p> <p>7.2. Valoración de la participación como experto (interno/externo) de evaluación</p> <p>7.3. Valoración de la participación en la transición secundaria-universidad</p>	<p>La universidad debería establecer los requisitos mínimos para la obtención de una valoración positiva en cada uno de los indicadores.</p> <p>No parece aconsejable, en la etapa experimental, considerar como requisito la obtención de la valoración positiva en alguno de los tres indicadores. Sin embargo, sí que sería pertinente pedirla en alguno de ellos en el caso de una valoración de excelencia.</p> <p>La CAU puede ser el agente de evaluación más indicado para estos indicadores y esta dimensión.</p>
<p>8. Valoración del reconocimiento externo de la calidad docente</p> <p>8.1. Valoración de las publicaciones docentes</p> <p>8.2. Valoración de los premios y las distinciones docentes</p> <p>8.3. Valoración de la invitación docente a otras universidades</p>	<p>La tipología de profesorado y, muy especialmente, los campos disciplinarios tienen que <i>matizar</i> o <i>diferenciar</i> los criterios y referentes en esta dimensión (específicamente con relación al primer indicador). La ausencia de tradición de esta clase de publicaciones en buena parte de los campos disciplinarios hace que nuevamente tengamos que señalar la conveniencia de que en este indicador se aplique el criterio general de progresividad en la exigencia. La universidad, a través de sus recursos de formación y desarrollo del profesorado, debería promover las pertinentes acciones para que la riqueza experiencial del profesorado tomara el adecuado formato de difusión dentro de la comunidad docente sin limitación de fronteras.</p> <p>La universidad debería establecer las exigencias mínimas para la obtención positiva en cada uno de los indicadores.</p> <p>No parece aconsejable, en la etapa experimental, considerar como requisito la obtención de la valoración positiva en alguno de los tres indicadores. Sin embargo, sí que sería pertinente pedirla en alguno de ellos en el caso de una valoración de excelencia.</p> <p>La CAU puede ser el agente de evaluación más indicado para estos indicadores y esta dimensión.</p>