



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 (2.^a edición)

Junio de 2007

© Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya
Via Laietana, 28, 5.ª planta
08003 Barcelona

© Autores: Sebastián Rodríguez Espinar y Esteve Arboix Codina

Segunda edición: junio de 2007
Depósito legal: B-32.669-2007

Introducción

El artículo 19.2 de la Ley de Universidades de Catalunya (LUC) establece que la docencia universitaria debe 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 de la LUC señala que el Gobierno de la Generalitat puede establecer retribuciones adicionales por méritos docentes.

En este sentido, el Decreto 405/2006, de 24 de octubre, por el que se establecen las retribuciones adicionales del personal docente e investigador funcionario y contratado de las universidades públicas de Catalunya, establece el correspondiente marco normativo no sólo a los complementos de docencia, sino también a los de investigación y gestión, aplicables al conjunto del profesorado. Así, los tres complementos se concretan en una cuantía anual individual y consolidable que se asigna a través del consejo social de la universidad a propuesta del consejo de gobierno de ésta, previa valoración favorable mediante la evaluación de AQU Catalunya. Así, en el caso de los méritos de investigación, la Agència evalúa directamente los méritos de investigación del profesorado, mientras que, en el caso de los méritos de docencia y gestión, certifica la evaluación que realizan las universidades públicas catalanas.

Con carácter previo a la publicación del Decreto y en un contexto de colaboración entre la Dirección General de Universidades, las universidades públicas y AQU Catalunya, en 2002 se puso en marcha un proyecto de evaluación de la actividad docente, tomando como punto de partida los *Criterios generales para la evaluación docente del profesorado de las universidades públicas catalanas*, aprobados por el Consejo Interuniversitario de Catalunya (CIC) en diciembre de 2002, y la *Guía para el diseño y la implantación de un modelo institucional de evaluación docente del profesorado en las universidades públicas catalanas* (AQU Catalunya, 2003), elaborada a partir del trabajo de un grupo de expertos. Esta guía constituyó el referente para que las universidades establecieran su propio modelo de evaluación docente del profesorado, que quedó recogido en los respectivos manuales de evaluación docente.

Posteriormente, estos manuales fueron certificados por la Comisión Específica para la Valoración de los Méritos y Actividades Individuales (CEMAI), de AQU Catalunya. Así, durante una etapa de cuatro años se ha realizado una aplicación experimental de los modelos de evaluación docente, que ha puesto de relieve la pertinencia y adecuación de la orientación general adoptada. En esta etapa experimental y más allá del desarrollo técnico y logístico para dar respuesta al propio proceso, las universidades han fijado la atención en dos aspectos clave: por un lado, la progresiva incorporación de los distintos componentes técnicos del modelo de evaluación (qué se evalúa, cómo, quién, cuándo) y, por otro, la progresiva exigencia de formalización de la evaluación (protocolo) y ajuste de los requisitos de calidad.

Superada esta etapa experimental y realizada una extensa y compartida reflexión sobre la filosofía y orientación del modelo adoptado, los diversos aspectos técnicos y los propios resultados de la aplicación de las propuestas diseñadas, resulta oportuno ajustar o redefinir el

marco establecido en aquella guía. Así, hemos considerado adecuado revisar y actualizar su contenido y efectuar una segunda edición.

Respecto al modelo vigente, se han simplificado los criterios vigentes para la certificación de los manuales agrupándolos en tres grandes dimensiones: planificación, desarrollo y resultados de la actividad docente, aparte de la consideración del autoinforme y de la valoración de la satisfacción de estudiantes y graduados.

En este contexto, hay que destacar el impacto que la experiencia de evaluación de la actividad docente de las universidades públicas catalanas ha tenido en el resto del Estado, tal y como pone de manifiesto el programa DOCENTIA de ANECA. En ese sentido, y considerando la voluntad de avanzar en los procesos de mutuo reconocimiento en el marco estatal y europeo, es aconsejable establecer equivalencias conceptuales y terminológicas que faciliten la transparencia, fundamento para el mutuo reconocimiento.

La nueva redacción de la Ley Orgánica de Universidades (LOU) establece novedades con respecto al acceso a la carrera docente. Con el cambio de la habilitación por la acreditación previa y considerando las características de esta última, las universidades disponen de mayor autonomía para la selección de nuevo profesorado. En consecuencia, las universidades deberían contemplar la incorporación de la evaluación docente, que recogen sus manuales, en los procesos de acceso.

La construcción del Espacio europeo de educación superior (EEES) descansa, entre otros, en el principio de calidad según el cual las instituciones son las principales responsables en materia de calidad. Así, se han desplegado varias iniciativas para favorecer su desarrollo, entre las que hay que destacar la publicación de los *Estándares y directrices para el aseguramiento de la calidad en el EEES* por parte de la European Association for Quality Assurance in Higher Education (ENQA).

Estos criterios y directrices establecen el criterio de garantía de calidad del personal docente, según el cual las instituciones deben encontrar el sistema más adecuado para garantizar que el equipo de profesorado está cualificado y es competente. De las directrices que acompañan al criterio hay que destacar lo siguiente:

Las instituciones deben garantizar que los procedimientos de contratación y designación de profesorado incluyen los medios para comprobar que los nuevos profesores tienen un nivel mínimo de competencia. El profesorado debe tener la oportunidad de desarrollar y ampliar su tarea docente y se le debe animar a valorar su capacidad. Las instituciones tienen que ofrecer a los profesores menos capaces la oportunidad de mejorar su aptitud hasta un nivel aceptable y deben poner los medios para darles de baja de su función docente si se continúa demostrando su ineficacia.

Por todo ello, la evaluación docente del profesorado que recogen los manuales es una de las claves para conocer el nivel de competencia y orientar la política de formación profesional de la institución.

Por último, el objetivo de esta Guía es dar pautas para que las universidades puedan ajustar su manual de evaluación docente de acuerdo con los criterios establecidos por AQU Catalunya.



En la primera parte de la Guía se presentan las consideraciones generales relacionadas con el marco de referencia adoptado, los procesos de verificación del manual propuesto y su posterior acreditación, así como los agentes implicados y todo aquello referido a los componentes técnicos y al propio proceso interno de la evaluación. En la segunda parte, y en forma de anexo, se presenta la propuesta de orientaciones específicas que debería abordar el manual de evaluación de la universidad para cada una de las dimensiones.

I. Consideraciones generales

Marco de referencia

Un modelo de evaluación docente no debe olvidar que una visión comprensiva de la evaluación del profesorado exige contemplar tanto los momentos de acceso como los de promoción, incentivos y mejora que son competencia de las universidades. Y por ello, 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.

Disponer de un buen referente de evaluación debe permitir a las universidades diseñar sus propios modelos de evaluación, bajo un mismo marco de referencia, 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.

Las universidades deberían contemplar tanto esta Guía como los documentos destacados¹ para elaborar su propio manual de evaluación. No debe olvidarse que el desempeño de los componentes del modelo definido por la Guía exige a cada una de las universidades establecer su marco específico de referencia.

Del proceso de certificación/verificación al de acreditación del modelo de evaluación de la universidad

El análisis de la experiencia desarrollada por las universidades debe ser el punto de partida para iniciar el proceso de ajuste o redefinición del nuevo manual de evaluación docente. Por esta razón, y con el objetivo de que la evidencia sobre la que descansa la acreditación definitiva del modelo de evaluación docente adoptado, y explicitado en el correspondiente manual, sea lo más pertinente y adecuada posible, se han establecido dos fases sucesivas:

¹ Algunos documentos de utilidad son:

- Marcos normativos de la LOU, de la LUC y de la propia universidad.
- *Criterios generales para la evaluación docente del profesorado de las universidades públicas catalanas* (DURSI, 2002).
- *Marc general de l'avaluació del professorat* (AQU Catalunya, 2001).
- *Marc general per al diseny, el seguiment i la revisió de plans de estudis i programes* (AQU Catalunya, 2002).
- *Marco general para la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes* (AQU Catalunya, 2002).
- Programa DOCENTIA de ANECA.
- Documentación sobre “el estado de la cuestión” en el ámbito internacional.

Fase 1: certificación/verificación del modelo de evaluación adoptado

En el marco del contenido y los procedimientos que recoge la Guía, la universidad deberá concretar su propuesta y someterla a AQU Catalunya para su verificación. Una vez el manual haya sido certificado, la universidad aplicará el manual al menos a efectos de las retribuciones adicionales a las que hace referencia el Decreto 405/2006 para las solicitudes referidas a diciembre de 2007.²

La certificación corresponde a la CEMAI, previa verificación, a través de un proceso de evaluación en el que participarán agentes externos al sistema universitario catalán, en el marco de colaboración establecido, vía convenio, entre AQU Catalunya y ANECA con respecto al programa DOCENTIA.

Fase 2: acreditación (período de vigencia de 5 años)

Al finalizar la aplicación del manual certificado y enviados los resultados de las evaluaciones relativas a los complementos adicionales, correspondientes a la convocatoria de 2007 (devengo a 31 de diciembre de 2007), de acuerdo con lo establecido en el Decreto 405/2006, se pondrá en marcha una segunda fase de revisión *in situ* o de auditoría (autoinforme y panel de evaluadores externos), que, en el caso de resultar favorable, comportará la acreditación del modelo o manual por un período de 5 años.

La decisión de acreditación corresponderá a la Comisión de Evaluación de la Calidad (CAQ) de AQU Catalunya, previa propuesta de la CEMAI.

En cada una de las etapas se arbitrarán los mecanismos de observación, alegación y recurso de las distintas actuaciones de los comités externos y comisiones.

Los distintos agentes de evaluación

Del apartado anterior se deriva que la evaluación externa corresponderá, por un lado, a las diferentes comisiones y órganos estatutarios de AQU Catalunya y, por otro, a los comités de evaluación externos, responsables de la certificación/verificación de los manuales y, posteriormente, de su acreditación.

En cuanto a la evaluación interna, los manuales deberán establecer el órgano y el perfil de los componentes sobre los que recaerá la tarea de tomar las decisiones de evaluación. Denominaremos a este órgano Comisión de Evaluación de la Universidad (CAU).

² La universidad debe valorar la relación coste-beneficio de adoptar un modelo orientado a la evaluación docente con consecuencias exclusivas en cuanto al incentivo económico, o bien considerar otras opciones (acceso, promoción...) sobre las que, de acuerdo con el nuevo marco jurídico, deberá haber establecido los correspondientes mecanismos de aseguramiento de la calidad.

Comisión de Evaluación de la Universidad (CAU)

Desde un punto de vista estrictamente formal, corresponde a la CAU la emisión del juicio evaluativo final sobre cada una de las solicitudes (específicamente, sobre aquellas relativas al complemento retributivo). De todas maneras, y en cuanto a su composición, hay que considerar los siguientes criterios:

- Sus miembros deberían tener una elevada reputación docente y también 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 deberían 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.
- La posibilidad de incorporar miembros externos a la institución debe considerarse en función de la finalidad y consecuencias de la evaluación que haya establecido la institución.

Debería asegurarse tanto la publicidad y transparencia de actuación como la salvaguarda de los intereses de las personas solicitantes.

Ahora bien, sin duda, los agentes clave de la evaluación son aquellos que generan el primer nivel de valoraciones. Así, el documento *Criterios generales para la evaluación docente del profesorado de las universidades públicas catalanas* (CIC, 2002) destacaba que los agentes significativos en el proceso de evaluación son el propio profesorado (autoinforme), los estudiantes y graduados, los responsables académicos y los posibles expertos, mediante la aportación de evidencias y valoraciones para que la CAU pueda integrarlas y emitir la correspondiente evaluación final. Considerando su relevancia, a continuación se detallan una serie de indicaciones sobre dichos agentes.

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 que establecerá la universidad. Se proponen diferentes versiones considerando el momento de la carrera docente del profesor/a que lo completa. La razón de esta opción es que los distintos momentos que caracterizan la carrera de un profesor/a comportan determinadas inquietudes, problemas y circunstancias profesionales que condicionan la perspectiva que tiene de su actuación docente.

Así, tomando como referente la propuesta del programa DOCENTIA, se proponen tres tipos de versiones: versión iniciación, versión consolidación y versión sénior.

El contenido del autoinforme recogerá dos tipos de evidencias:

- Aquellas que avalan el mérito del profesor/a.
- Aquellas que se aportan como reflexión, análisis y propia autoevaluación del profesor/a. Éstas hacen referencia a los siguientes puntos:
 - o Planificación de la actividad docente.
 - o Desarrollo de la actividad docente.
 - o Resultados de la actividad docente.

Por último, y debido al conocimiento previo 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.

En el anexo I de la Guía se dan los detalles para que cada institución elabore su propio modelo de autoinforme.

La evaluación de los estudiantes y graduados

A pesar de las controversias, recogidas en fuentes documentales especializadas, sobre la fiabilidad, validez y pertinencia de los estudiantes y graduados 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 los 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 deben 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 dan detalles adicionales sobre este apartado.

Los informes de los responsables académicos

Los informes deben recoger valoraciones sintéticas sobre las distintas dimensiones de la actividad docente (planificación, desarrollo y resultados de la actividad docente del profesorado) y deben ser emitidos por diferentes órganos unipersonales de gobierno o de coordinación.

Una vez determinado el encargo docente, que define, en virtud de la tipología de situación contractual, cuáles son las tareas a realizar, el modelo desarrollado por la universidad debe especificar los criterios de designación y nombramiento de los responsables de evaluar el correcto cumplimiento formal de la actividad docente del profesorado.

Así, las universidades deben desarrollar protocolos específicos para recoger la opinión de los directores de los centros, coordinadores de las titulaciones y directores de departamento y/o figuras similares. Estos protocolos deberán concretar quiénes son los responsables últimos de completar los informes, atendiendo al contexto académico y organizativo, así como la finalidad que tiene la evaluación docente.

Hay que prestar atención a la necesidad de disponer de mecanismos de revisión del trabajo realizado por los evaluadores y para evitar conflictos de intereses.

En el anexo I de la Guía se dan detalles adicionales sobre este apartado.

Los componentes técnicos de la evaluación

Competencia y excelencia en la actividad docente

Generalmente, se reclama la definición pública de qué se entiende por una *docencia de calidad* y las vías de reconocerla, si bien 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, investigación docente, organización y 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 considere la posibilidad de establecer dos niveles de valoración: el primero se obtendría al considerar que el profesor/a reúne suficientes méritos de competencia; el segundo 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 juego interesante en el plan de evaluación de la universidad y ser un elemento de identificación de buen profesorado 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 diferentes 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 distintas tipologías y situaciones del profesorado.

Orientación de criterios y de puntuación de los manuales

La experiencia en las universidades públicas catalanas demuestra que los manuales de evaluación docente certificados combinan dos perspectivas: la de criterios y la de puntuación. En el primer caso se determina, para cada una de las dimensiones de evaluación, un juicio global (supera / no supera, con una clara explicitación de los logros requeridos para obtener la valoración). En cuanto a la segunda perspectiva, se asigna una puntuación previamente establecida a cada uno de los criterios. En este sentido, la combinación de ambas perspectivas, la primera para la determinación de los niveles de competencia y la segunda para determinar la excelencia, puede resultar muy interesante.

Encargo docente mínimo

El modelo de evaluación que se propone considera tres dimensiones como objeto de evaluación: planificación, desarrollo y resultados. Ahora bien, ¿existe un mínimo de actividad docente para poder optar a la evaluación? La cuestión no es trivial, puesto que hace referencia a la dedicación docente del profesor/a cuya docencia es objeto de evaluación. En este sentido, y desde un planteamiento teórico, el encargo docente se entiende como una condición previa, de forma que si el profesor/a no imparte docencia no sería necesario emprender acciones para evaluarla. Ahora bien, en el caso de que asociada a la evaluación docente exista la asignación de un complemento económico, la cuestión cambia.

Durante la etapa experimental de aplicación del modelo se ha destacado la necesidad de acordar un mínimo de actividad docente por debajo del cual no debe ser posible solicitar la evaluación. Se considera que hay que encontrar un criterio claro y fácilmente aplicable en el ámbito de todas las universidades catalanas, como puede ser el establecimiento de un umbral de 12 créditos anuales, con las pertinentes correcciones según las responsabilidades de gestión exclusivamente relacionadas con la actividad docente.

Dimensiones, indicadores y criterios

La experiencia acumulada durante la etapa experimental en las universidades catalanas implica mantener una continuidad en los criterios de evaluación, si bien se identifican claramente tres dimensiones:

- La planificación de la actividad docente.
- El desarrollo de la actividad docente.
- Los resultados, tanto en términos de aprendizaje alcanzado por los estudiantes como de mejora de la actividad docente (formación e innovación).

Asimismo, es clara la apuesta por tres agentes de evaluación: el propio profesor/a, los responsables académicos y los estudiantes. Ahora bien, se ha optado, por razones operativas y de coherencia con los modelos vigentes, por destacar como dimensiones específicas la

opinión de los principales agentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje: por un lado, el propio profesor/a, con la elaboración del autoinforme, y, por otro, los estudiantes. En ambas dimensiones es necesario que tanto alumnado como profesorado valoren las tres dimensiones citadas. Del mismo modo, los responsables académicos deben centrar su valoración en estas dimensiones: la planificación, el desarrollo y los resultados de la actividad docente.

La certificación de los manuales dependerá del ajuste de su contenido a las directrices propuestas en esta Guía. Es decir, para cada dimensión hay que especificar tanto su alcance como el criterio de competencia o bien de excelencia que se adopta.

A continuación se establecen las dimensiones que deben reunir los manuales para su certificación.

1. Autoinforme del profesor/a

- Debe contener los indicadores establecidos en la Guía y la determinación de los agentes responsables de su evaluación, puesto que la mera presentación por parte del profesor/a no significa la superación del criterio para el complemento autonómico.
- El modelo de la universidad debe hacer constar los criterios de calidad para su valoración.

2. Planificación docente

- Debe contener los indicadores establecidos en la Guía, las fuentes de información y el criterio de calidad para su valoración.
- Para el complemento docente autonómico, es necesaria una valoración favorable de su contenido por parte de los agentes responsables de su valoración.

3. Actuación profesional y desarrollo

- Debe contener los indicadores establecidos en la Guía, las fuentes de información, los agentes responsables y el criterio de calidad para su valoración.
- Para el complemento docente autonómico, es necesaria una valoración favorable de su contenido por parte de los agentes responsables de su valoración.

4. Valoración de los resultados de la actividad docente

- Hay que incluir los niveles de referencia, las fuentes de información y los agentes responsables de determinar la valoración.
- Para el complemento docente autonómico, es necesaria una valoración favorable de su contenido por parte de los agentes responsables de su valoración.

5. Valoración de la satisfacción de los estudiantes y graduados

- Hay que incluir los niveles de referencia, las fuentes de información y los agentes responsables de determinar la valoración.

- Para el complemento docente autonómico, es necesaria una valoración favorable de su contenido por parte de los agentes responsables de su valoración.

1. Autoinforme

El autoinforme es la pieza central del proceso de evaluación de la actividad docente. El documento tendrá un contenido y un formato preestablecidos por la universidad, de acuerdo con el protocolo que propone la Guía. Así, la universidad deberá elaborar orientaciones al profesorado para su relleno y tramitación, con especial atención a la normativa sobre el contenido del encargo docente, las tareas relacionadas con la docencia y el nivel de formalización de la acreditación de las evidencias que se aportan.

Ahora bien, parece oportuno elaborar distintas versiones del autoinforme según el momento de la carrera docente del profesor/a que lo completa. Así, como ya se ha dicho, resulta conveniente distinguir tres grandes colectivos, puesto que durante la carrera profesional las inquietudes y motivaciones no son las mismas según en qué estadio se encuentre el profesor/a:

- Versión iniciación: dirigida a profesorado en los primeros 5 años de carrera docente.
- Versión consolidación: dirigida a profesorado que tiene entre 6 y 15 años de carrera docente.
- Versión sénior: dirigida a profesorado con más de 15 años de carrera docente.

El contenido del autoinforme recogerá dos tipos de evidencias:

- Aquellas que, a modo de currículum vitae, avalan 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.
- Aquellas que se aportan como reflexión, análisis y propia autoevaluación del profesor/a. Éstas hacen referencia a los siguientes puntos:
 - o Planificación de la actividad docente.
 - o Desarrollo de la actividad docente.
 - o Resultados de la actividad docente.

En cuanto a la valoración del autoinforme, la universidad debe desarrollar la normativa específica que determine los agentes responsables de su valoración. Así, los autoinformes contendrán piezas informativas para distintos agentes: los responsables de la titulación y del centro donde el profesor/a imparte la docencia, el responsable del departamento al que pertenece, etc.

La experiencia en las universidades catalanas ha puesto de manifiesto la necesidad de gestionar la información cualitativa que se deriva del análisis de los autoinformes, puesto que aportan evidencias que pueden contribuir a la mejora de la institución, y habría que incorporar

este flujo de información en el establecimiento y revisión de los mecanismos de aseguramiento de la calidad. Así, por ejemplo, hay que considerar la posibilidad de que la CAU elabore informes específicos.

Para el complemento docente autonómico, se considera requisito mínimo el que los responsables hayan emitido una valoración favorable del contenido del autoinforme.

El anexo I de la Guía aporta más indicaciones para la elaboración de un protocolo de autoinforme.

2. Planificación docente

El manual de la universidad debe proponer un protocolo que permita valorar la planificación docente. En este mismo apartado, y en el contexto de la evaluación para la asignación del complemento docente autonómico, hay que prever la posibilidad de incorporar elementos relativos a la complejidad docente (por ejemplo, cantidad de docencia impartida de acuerdo con el encargo docente asumido por el profesor/a en el quinquenio).

La planificación docente plantea la necesidad de evaluar los siguientes indicadores:

- **2.1. Valoración del diseño del plan docente.** Será necesario que la universidad cuente con un protocolo que permita constatar que el plan docente se ajusta a la estructura y los contenidos básicos que se requieren.
- **2.2. Valoración de la adecuación del plan docente.** El protocolo debe contener cuestiones sobre la adecuación de los objetivos, metodología docente, actividades y resultados de aprendizaje previstos, nivel de esfuerzo requerido a los estudiantes, criterios y métodos de evaluación.
- **2.3. Valoración de los recursos y el material docente.** Análogamente, es necesario un protocolo para determinar su valoración.

Los principales agentes evaluadores pueden ser expertos, de la propia universidad o externos, o bien responsables académicos.

Para el complemento docente autonómico, se considera como requisito la valoración positiva de esta dimensión.

3. Actuación profesional y desarrollo

En primer lugar, hay que aclarar que el despliegue que se propone de esta dimensión hace referencia especialmente al desarrollo profesional del profesor/a, mientras que la actuación entendida como ejecución de la actividad docente del profesor/a se determinará a partir de los resultados de la valoración que realicen los estudiantes y responsables académicos.

Se plantea, por lo tanto, la evaluación de los siguientes indicadores:

- **3.1. Valoración de la formación y el desarrollo profesional.** La universidad (a través del instituto de ciencias de la educación ICE, por ejemplo) debe explicitar los requisitos

que deben contemplar las acciones de formación, tanto de carácter disciplinario como específico docente, para ser acreditadas como tales.

- **3.2. Valoración de proyectos específicos de innovación.** Análogamente, la universidad debe considerar los proyectos presentados a convocatorias *ad hoc* con financiación propia. Ahora bien, también tiene que desarrollar mecanismos para evaluar proyectos de innovación que no se inscriban en convocatorias específicas. Por otro lado, al margen de la existencia de proyectos de innovación, hay que prestar especial atención a los resultados alcanzados.
- **3.3. Valoración de tareas especialmente relevantes.** Para determinar los niveles de excelencia, pueden valorarse acciones especialmente significativas, como por ejemplo la participación en tareas dirigidas a la mejora docente, tareas específicas relativas a la implantación del EEES o bien tareas dirigidas a la promoción y evaluación de la calidad docente. Se considera que la universidad tiene que elaborar un catálogo previo de acciones y tareas y que deben adecuarse a la diferente tipología y campos disciplinarios del profesorado. Asimismo, para la determinación de los niveles de excelencia, deberá contarse con el catálogo de evidencias y la propuesta de puntuación asociada a cada una de las acciones.
- **3.4. Valoración del reconocimiento externo de la calidad docente.** A través de publicaciones docentes, premios y distinciones docentes, invitación docente a otras universidades, etc. Nuevamente, la tipología de profesorado y los campos disciplinarios deben matizar los juicios.

La universidad debe determinar el nivel de logro en cada uno de los indicadores, a fin de obtener una valoración positiva global de la dimensión. Para el complemento docente autonómico, se considera requisito la valoración positiva de esta dimensión.

4. Valoración de los resultados de la actividad docente

Esta dimensión considera los resultados desde el punto de vista del aprendizaje de los estudiantes (resultados académicos), pero también de la mejora de la actividad docente del profesor/a (formación e innovación).

En cuanto al primer aspecto, esta dimensión es especialmente sensible a planteamientos inadecuados y a concreciones descontextualizadas. Así, es necesario que la universidad establezca a grandes rasgos los márgenes de referencia según los cursos, titulación, materias, etc.

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 evidencia referida a los datos de las calificaciones otorgadas y *b)* la valoración o interpretación que el profesor/a realiza sobre dichos datos (teniendo en cuenta las circunstancias y características de la enseñanza y de los propios estudiantes).

Corresponde al responsable académico designado por la institución *validar y valorar* ambos tipos de evidencias. El conocimiento que este agente tiene 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.

En cuanto a los referentes para la valoración positiva, puede optarse entre distintas alternativas:

- Determinar un valor absoluto (por ejemplo, tasa de éxito o tasa de rendimiento).
- Utilizar un criterio estadístico (un determinado valor de la desviación estándar de la media de las tasas anteriores). En este caso, podrían considerarse medias distintas en virtud de la tipología, el área disciplinaria o la unidad orgánica de pertenencia.
- Considerar el progreso de resultados a lo largo del período docente evaluado.
- Si procede, la universidad debería establecer, a partir de un acuerdo previo y conocido, los mínimos según el tipo de asignaturas y los campos disciplinarios.
- La valoración de este indicador como mérito de excelencia sólo debería darse cuando la evaluación de los logros de los estudiantes se hubiera realizado con la participación de agentes externos al profesor/a.
- Se considera que los agentes evaluadores deben ser los responsables académicos.

Para el complemento docente autonómico, se considera requisito la valoración positiva de esta dimensión.

5. Valoración de la satisfacción de los estudiantes y graduados

Los estudiantes son los destinatarios de la acción docente y, por lo tanto, su opinión es fundamental en un modelo comprensivo de evaluación como el que se plantea. La universidad debe articular los mecanismos necesarios para incorporar su satisfacción al modelo. Para aproximarse con fiabilidad y validez a la valoración de la satisfacción de los estudiantes, hay que utilizar distintas estrategias que reflejen la diversidad de usuarios y situaciones docentes.

No es pertinente vincular una decisión evaluativa (por ejemplo, sobre la concesión o no de un complemento autonómico) únicamente al resultado numérico de una encuesta.

Para el complemento docente autonómico, se considera requisito mínimo la valoración positiva de este criterio.

El anexo I de la Guía aporta más indicaciones para el desarrollo de esta dimensión.

Consideración final

Para el complemento docente autonómico, el modelo prevé que, una vez determinados los criterios mínimos, no puede existir compensación entre dichos criterios.

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

A. Política institucional y evaluación del profesorado

Las universidades deben concretar en su manual una declaración explícita de los objetivos y la política institucional con respecto a la evaluación docente del profesorado. Así, más allá de la concesión de los complementos autonómicos, el modelo de evaluación docente tiene otras finalidades (acceso, promoción, etc.). Por lo tanto, es necesario que se aborden temáticas como por ejemplo:

- Los enfoques en la evaluación del acceso a la universidad y de la mejora y promoción del profesorado y su concreción en los estatutos.
- La evaluación de la calidad del profesorado en el marco general de la política de calidad de la institución.

B. La evaluación del profesorado para la incentivación docente

Más allá de lo establecido en el Decreto 405/2006, la universidad hará aquellas aportaciones que considere pertinentes para configurar su marco específico de referencia. Sería necesario explicitar aspectos tales como el de las posibles conexiones de este proceso de evaluación con otras decisiones sobre el profesorado.

C. El proceso general y sus agentes

Ámbito de aplicación

El manual tiene que especificar qué profesorado debe ser evaluado, de acuerdo con los criterios de encargo docente, el tipo de enseñanzas impartidas, las circunstancias, etc.

Proceso de evaluación

El manual de evaluación docente debe concretar:

- Las fases del proceso, desde la solicitud de evaluación hasta la emisión de los resultados.
 - En el caso del complemento docente autonómico:
 - La formalización de la instancia y autoinforme de la persona candidata.

- Los itinerarios de la solicitud.
- Los plazos y calendario.
- El aseguramiento de la calidad en la gestión del proceso.
- Los mecanismos de salvaguarda de los derechos individuales.
- Las fuentes y procedimientos para la recogida de la información relativa a la actividad docente.
- El protocolo o expediente de evaluación del profesor/a que culmina con el informe de evaluación.
- En su caso, los mecanismos de reclamación/revisión sobre los resultados de la evaluación.
- La difusión de los resultados de la evaluación docente (contenido y responsables), con los correspondientes mecanismos de salvaguarda de los derechos de las personas evaluadas.

Agentes de evaluación

En el procedimiento, las universidades deben definir la composición de las comisiones de evaluación y los mecanismos de publicidad. Asimismo, hay que establecer los criterios de designación y nombramiento de sus miembros, el reglamento interno, los informes de evaluación y los mecanismos de revisión del trabajo realizado por los evaluadores, especificando a los responsables.

El manual debe concretar, para cada dimensión evaluativa, qué agente o agentes son los responsables de su evaluación.

Autoinforme (versión iniciación)

El profesor/a, al completar el autoinforme, debe valorar y reflexionar sobre su planificación y actuación docentes, considerando:

- Las condiciones para el desarrollo de la docencia.
- La coordinación o el trabajo con otros docentes.
- El tiempo de dedicación de los estudiantes.
- Los resultados alcanzados por los estudiantes.

Así, las dimensiones a valorar son las siguientes:

Planificación de la actividad docente

- Valoración de las condiciones de desarrollo de la docencia que el profesor/a ha impartido durante el período analizado. Hay que considerar las distintas actividades docentes desarrolladas, los escenarios (aulas, laboratorios, seminarios, talleres, etc.), las características de los grupos de estudiantes (número, formación previa) y otras variables que hayan podido condicionar la planificación.
- Valoración de la coordinación de las actividades con las de otros profesores que imparten la misma enseñanza o enseñanzas similares, y con profesores de otros departamentos. Hay que analizar los costes y beneficios y los problemas asociados a la coordinación docente.
- Valoración de la gestión desarrollada por la universidad, centro o departamento en relación con sus actividades docentes (procedimiento de elección, horarios, etc.).
- Valoración de los planes de estudios o de formación en los que inscribe su actividad docente. Indicación de los aspectos positivos y de las carencias estructurales en relación con las materias, cursos o módulos, su ordenación temporal, el número de créditos asignados, etc. Las actividades docentes que imparte el profesor/a en el plan de formación de los estudiantes, ¿están en el lugar adecuado?
- Valoración de la autoría o responsabilidad en la planificación de las actividades docentes que ha desarrollado.
- Valoración del documento de planificación docente establecido por la universidad o centro (guía docente, programa de la asignatura o similar). Indicación de las posibilidades o dificultades para articular las actividades docentes que se imparten.

Desarrollo de la actividad docente

- Valoración del desarrollo de las actividades docentes considerando al estudiante. Valoración de los conocimientos previos de los estudiantes, la asistencia a clase, la dedicación (en términos ECTS), la importancia del trabajo autónomo, etc.
- Valoración de los propios planes de formación (guías docentes, programas). Análisis de la adecuación de sus objetivos, actividades, metodologías, recursos, sistemas de evaluación y calendario.
- Valoración de la propia actuación docente (puntos fuertes y débiles).

Resultados

- Valoración del nivel de desarrollo del estudiante de acuerdo con las competencias establecidas en el plan de estudios y en la planificación docente. Así, hay que considerar los resultados académicos alcanzados (tasas de presentados; estudiantes que no han superado la materia, asignatura o similar; tasas de aprobados, notables, sobresalientes, etc.).

- Valoración de la opinión de los estudiantes respecto a las actividades docentes que han cursado, por ejemplo a partir de las encuestas institucionales.
- Valoración del nivel de satisfacción en relación con los planteamientos del profesor/a sobre la formación docente (formación realizada, carencias detectadas, etc.). Análisis y valoración de las innovaciones llevadas a cabo en la actividad docente y de las mejoras incorporadas.

Autoinforme (versión consolidación)

El profesor/a, al completar el autoinforme, debe valorar y reflexionar sobre su planificación y actuación docentes, considerando:

- Las condiciones para el desarrollo de la docencia.
- El tiempo de dedicación de los estudiantes.
- Los resultados alcanzados por los estudiantes.
- Su futuro en la institución.
- Sus necesidades de formación.

Así, las dimensiones a valorar son las siguientes:

Planificación de la actividad docente

- Valoración de la actuación docente, indicando los puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora relacionadas que debería abordar el departamento, decanato, rectorado, etc. Así, hay que considerar:
 - o Criterios de selección de la materia e integración a su área de investigación o especialización profesional.
 - o Observaciones sobre las líneas maestras de la organización docente de la materia y las modalidades de dicha organización.
 - o Coordinación con otros profesores.
 - o Líneas maestras o elementos a considerar a la hora de diseñar el programa de formación (objetivos del plan de estudios, conocimientos previos de los estudiantes, competencias a alcanzar por los estudiantes en la materia, tiempo, recursos, etc.).
 - o Principales puntos de vista en los que se basa la práctica docente: reflexión sobre el proceso de preparación de la materia y justificación de los contenidos y actividades.

Desarrollo de la actividad docente

- Valoración de la actuación docente, indicando los puntos fuertes, puntos débiles y propuestas de mejora relacionadas que debería abordar el departamento, decanato, rectorado, etc. Así, hay que considerar:
 - o Factores que influyen en el cumplimiento del programa de la materia, curso y actividades realizadas.
 - o Interacción con los estudiantes en el aula y facilidades y dificultades existentes para que éstos participen en el proceso de enseñanza. Hay que hacer referencia al interés de los estudiantes en clase, cómo evoluciona ese interés a lo largo del curso y posibles acciones para motivarlos (seminarios, talleres, conferencias). Hay que mencionar las tutorías y otras formas de atención a los estudiantes.
 - o Procedimientos de evaluación: motivos de elección de unos procedimientos respecto a otros, utilidad para valorar las actividades realizadas durante el curso por los estudiantes.

Resultados

- Valoración de los resultados académicos alcanzados por los estudiantes y su grado de aprovechamiento de la materia, así como de las competencias en las que los estudiantes hayan avanzado más. Hay que destacar los puntos fuertes, los puntos débiles y las propuestas de mejora respecto a:
 - o Desarrollo del aprendizaje de los estudiantes. Hay que remarcar si estas revisiones han implicado cambios en la metodología docente.
 - o Dificultades propias de la tarea docente y otros condicionantes externos (número de estudiantes, escenarios de enseñanza tales como aulas, laboratorios o seminarios, etc.).
 - o Puesta al día de los contenidos de las materias, cursos o módulos que realiza, a través de actividades de formación continuada y actualización metodológica o de participación en proyectos de innovación y mejora docente.

Autoinforme (versión sénior)

El profesor/a, al completar el autoinforme, debe valorar y reflexionar sobre su planificación y actuación docentes, considerando:

- Los resultados de la enseñanza.
- Las condiciones de formación y trabajo del profesorado joven.
- La evolución de la enseñanza y prospectiva.

Así, las dimensiones a valorar son las siguientes:

Calidad de la formación y resultados

- Valoración de los resultados académicos alcanzados por los estudiantes o su grado de aprovechamiento de las actividades docentes propuestas, así como de aquellas competencias en las que los estudiantes han logrado un mayor progreso. Hay que indicar la evolución de los resultados de los estudiantes en el quinquenio y proponer acciones de mejora.
- Valoración global de la formación adquirida por los estudiantes, haciendo un análisis global del conjunto de las actividades docentes que se imparten relacionadas con la titulación.

Apoyo a la formación del profesorado

- Valoración de las condiciones de trabajo y formación del profesorado joven del departamento o centro. Consideración de las posibilidades y carencias formativas, estableciendo a partir de ellas orientaciones para abordar su formación. Hay que indicar de qué manera el profesorado con más experiencia docente podría contribuir a la mejora de la formación del profesorado joven.

Evolución y prospectiva

- Valoración de la actuación docente analizando la evolución, recorrido y cambios significativos experimentados en el período evaluado (quinquenio). A partir de esta evolución, hay que reflexionar sobre la organización y coordinación de la docencia, la priorización de contenidos, actividades, etc.
- Propuesta de cambios que habría que incorporar en el futuro sobre las actividades docentes a partir de una perspectiva institucional.

Encuestas institucionales de valoración docente de los estudiantes

El modelo debe incorporar la valoración de la satisfacción de los estudiantes y, si procede, de los graduados. A menudo, los estudiantes han criticado el escaso impacto que su opinión tiene sobre el profesorado, por lo que muchos no participan en los procesos de encuestas. No obstante, cada vez su opinión tiene más peso en la evaluación de la actividad docente.

No deberían mezclarse cuestiones que hacen referencia a la valoración de la asignatura (contenido, utilidad, adecuación al plan de estudios...), cuya responsabilidad no es, muchas veces, del profesor/a que la imparte, con cuestiones específicas sobre la actuación del propio profesor/a (atención al alumnado, adecuación de las estrategias docentes —dependiendo del número de alumnos y de las características físicas y de recursos del aula —, tipología de las actividades de aprendizaje, criterios de evaluación, aprendizajes alcanzados, 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 señalada.

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 propios 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 todavía falta por desarrollar una parte significativa de su docencia.

Informes o actas de grupos *ad hoc*

Bajo el conocimiento y supervisión de los órganos y 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 deben quedar recogidas en un documento debidamente protocolizado (firmado y registrado), que será el informe sobre la actuación docente del profesorado o sobre cualquier otro aspecto que el grupo decida manifestar.

Valoraciones diferidas de los estudiantes y graduados

Una de las críticas fundamentadas 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 al curso siguiente, al 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.

Informes de los responsables académicos

Hay 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*. 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 contexto actual de la universidad parece necesario, antes que nada, implicar a los responsables académicos en el proceso de evaluación. Es cierto que no es suficiente con ser responsable académico para poder valorar determinados contenidos. Es necesario un *conocimiento específico*. Cada institución debe analizar las características de sus responsables

académicos y conocer otros responsables potenciales dentro de la propia institución, o fuera de ella, que le permitan compensar posibles debilidades.

Hay que prestar atención a la necesidad de disponer de mecanismos de revisión del trabajo realizado por los evaluadores, así como para evitar conflictos de intereses.

Por último, la experiencia acumulada durante la etapa experimental pone de manifiesto la necesidad de que los informes que emiten los responsables académicos aporten más elementos que permitan discriminar, puesto que se observa cierta tendencia a la no diferenciación o generalización de juicios satisfactorios. Ahora bien, los decanos de los centros y directores de departamento disponen de evidencias documentales (actas de reuniones de coordinación, quejas de estudiantes, informes) que deben considerarse a la hora de valorar la actividad docente del profesorado.