

La evaluación de la actividad docente del profesorado en el marco del EEES

Enrique García-Berro, Santiago Roca, Gemma Amblàs,
Francisco Murcia, Jordi Sallarés y Gabriel Bugeda
Universidad Politécnica de Cataluña

En este artículo se describe el sistema de evaluación de la actividad docente del profesorado de la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC). Dicho sistema de evaluación está homologado por la Agencia para la Calidad de Sistema Universitario de Cataluña (AQU) y por la Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación (ANECA). El diseño de este sistema de evaluación se ha hecho en consonancia con las directrices europeas y teniendo en cuenta los retos de la implantación de las nuevas titulaciones de arquitectura e ingeniería adaptadas al Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES). De acuerdo con estos planteamientos, en este trabajo se expone el proceso que ha conducido a su implantación, partiendo de un análisis del contexto general de la universidad española y de la UPC en particular, se describen de forma razonada las hipótesis de partida de nuestro modelo, se explican detalladamente los indicadores de calidad y se hace énfasis en la implementación práctica del modelo. Asimismo se hace un análisis crítico de todo el sistema, obtenido a partir de los comentarios de la comisión de acreditación, del informe de auto-evaluación y de las opiniones vertidas por el profesorado que ha sometido a evaluación su actividad docente.

Palabras clave: docencia; profesores; Espacio Europeo de Educación Superior.

The evaluation of the teaching activity in the framework of the European Higher Education Area. In this paper we describe how the Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) evaluates the teaching activity of their academic staff. This evaluation system has been homologated by both the Agencia para la Calidad de Sistema Universitario de Cataluña (AQU) and by the Agencia Nacional de Evaluación y Acreditación (ANECA). The evaluation framework has been done according to the most recent European directives, and taking into account the implementation of the new engineering degrees, adapted to the European Higher Education Area (EHEA). According to these conundrums, here we describe the process leading to the implementation of the system, starting from an analysis of the general context of the Spanish university and of the particular one of the UPC. We also describe the system of quality indicators. Special emphasis is placed on the practical implementation of the model. We also perform a critical analysis of the entire evaluation framework, taking into consideration the suggestions of the external peer-review committee, the auto-evaluation done by the UPC itself, and also the comments and suggestions of the teaching staff who voluntarily wanted their teaching activity to be evaluated.

Keywords: Teaching; professors; European Higher Education Area.

Introducción

El sistema universitario español ha protagonizado en las últimas décadas grandes

progresos. Partiendo de una situación deplorable, en la que las carencias eran muchas, a lo largo de estos años la universidad española ha conseguido no sólo superar estas carencias, sino que también, se ha adaptado con notable éxito a las demandas, muchas veces cambiantes, de la sociedad. Puede afirmarse que, en general, y teniendo en cuenta nuestro nivel de inversión en educa-

ción superior las expectativas de la sociedad se han visto razonablemente satisfechas. Ello ha sido fruto no sólo de las sucesivas reformas del sistema universitario español, sino que también es una consecuencia de la tenacidad, trabajo y responsabilidad de la comunidad universitaria en general. Sin lugar a dudas, y gracias a la universalización de los estudios superiores, podríamos decir que la universidad española es hoy día una institución valorada, apreciada y profundamente enraizada en nuestra sociedad.

Aún así, es necesario señalar que este progreso ha sido desigual y que, aunque en algunas áreas se han obtenido resultados notables, en otras, por el contrario, aún se aprecian serios déficits. Así, en aquellos campos en los que la internacionalización ha sido más intensa los progresos han sido más notables y han resultado en sucesivas generaciones de profesionales de talla internacional que han facilitado la renovación generacional de las plantillas de profesorado. Por el contrario, en aquellas áreas de conocimiento en las que la exposición a las influencias externas ha sido menor, aún perviven viejos hábitos. Son estas áreas de conocimiento en las que las universidades están haciendo frente a serios problemas en la necesaria renovación de plantillas y en donde más frecuentemente se dan fenómenos endogámicos.

Además, el progreso también ha sido desigual en lo que se refiere a las tareas académicas. Así, al ser la investigación una tarea fácilmente evaluable, pues existen indicadores bibliométricos fiables, tradicionalmente se ha evaluado, seleccionado y promocionado al profesorado universitario en términos de la relevancia, cantidad e impacto de su investigación, o mejor dicho de sus publicaciones, olvidándose de que una parte relevante de sus labores académicas consiste en impartir docencia de calidad. Ello ha dado lugar a una paradoja, pues las universidades seleccionan, evalúan y promocionan a su profesorado por méritos casi exclusivamente investigadores siendo una de las razones últimas de su existencia la docencia. Puede argumentarse, no sin razón, que no

existe docencia de calidad sin una sólida base investigadora. Pero aún así es bastante común el caso de buenos investigadores que no son buenos docentes o que directamente manifiestan un cierto menosprecio por la docencia.

En el fondo de este dilema entre docencia e investigación de calidad, que se da no sólo a nivel global de la universidad sino, también, dentro de los propios departamentos universitarios, está la dificultad de evaluar de modo fiable una práctica, la docencia, con un marcado carácter personal, cuando no individual. A pesar de todo ello, es preciso hacer notar que aún en aquellas áreas de conocimiento con una sólida tradición aún hay profesores universitarios relativamente jóvenes con un perfil exclusivamente docente, olvidándose de que son aquellos profesores que cultivan ambas facetas los que, en definitiva, proporcionan prestigio a la institución universitaria y, por tanto, reciben el reconocimiento de sus propios colegas y de la sociedad.

En estas circunstancias el gobierno de las universidades debe promover decididamente la dedicación de todo su profesorado a las labores que le son propias: la docencia y la investigación de calidad. Y ante este reto es preciso dotarse de instrumentos de evaluación que permitan detectar y premiar prácticas docentes excelentes. Además, dichos instrumentos de evaluación deben dar satisfacción a los retos y oportunidades derivados de la implantación de las nuevas enseñanzas adaptadas al Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES) y cumplir con las directrices emanadas de las agencias de evaluación.

Además, la evaluación de la actividad docente es una de las piezas clave en la mejora de la calidad de la docencia y es por ello que ha de formar parte de un sistema más amplio para detectar las necesidades de mejora de las universidades. Así pues, es conveniente señalar que la evaluación de la actividad docente ha de tener una estrecha relación con las políticas de formación de profesorado, con los criterios de financiación de las unidades básicas (centros docentes y de-

partamentos), con las políticas universitarias de fomento de la innovación y mejora docente y, también, con los procesos de selección evaluación y promoción del profesorado. Por consiguiente, la evaluación de la actividad docente del profesorado no puede desligarse de un reto más amplio, como es la valoración y el reconocimiento de las tareas docentes de calidad. Así mismo, el proceso de evaluación de la actividad docente ha de servir de estímulo y ser visto como una oportunidad para la reflexión y el análisis de la propia práctica docente por parte del profesorado.

En trabajos previos (García-Berro, Dapia, Amblàs, Bugada y Roca, 2009; García-Berro, Roca y Navallas, 2008) hemos descrito el sistema global de evaluación de la UPC. En este artículo describimos la experiencia de la UPC en la evaluación de la actividad docente de su profesorado, que creemos que puede ser útil a otras universidades españolas. El trabajo se estructura de la siguiente forma. En la sección 2 detallamos el contexto en el que se desarrolló el manual de evaluación docente, así como el proceso que condujo a su elaboración y aprobación por los órganos de gobierno de la UPC, mientras que en la sección 3 se describen en detalle los requerimientos que se impusieron al modelo de evaluación. Continuaremos con la sección 4, en la que detallaremos los indicadores para la evaluación de la actividad docente. A continuación, en la sección 5 se explicitan las consecuencias de la evaluación y en el apartado 6 se documenta la implementación práctica de dicho modelo. Le sigue la sección 7, en la que se describe como se procedió a estudiar críticamente los resultados de la aplicación del manual de evaluación docente. Finalmente, en la sección 8 se hace un sumario de nuestros principales hallazgos, se discute su relevancia y exponemos nuestras conclusiones.

El contexto

El artículo 19.2 de la Ley de Universidades de Cataluña (LUC) establece que la docencia universitaria ha de ser objeto de eva-

luación y que las universidades catalanas, de acuerdo con la agencia de evaluación catalana, AQU, han de desarrollar metodologías y programas de evaluación de la docencia. Además, la agencia de evaluación española, ANECA, a través de su programa DOCENTIA, también estimula el desarrollo de programas de evaluación de la docencia.

El modelo previo de evaluación docente de la UPC fue aprobado por AQU en 2006 para un período de dos años. Transcurrido dicho período, la UPC decidió acometer una profunda reforma de dicho modelo de evaluación, para homologarlo con las directrices europeas más actuales, simplificarlo y desburocratizarlo y hacerlo más acorde con la práctica académica de evaluación por pares. Para proceder a dicha reforma la UPC acometió un proceso de intenso debate, en el que intervinieron numerosos agentes, desde el ICE de la UPC, expertos externos, profesorado propio de amplia y reconocida trayectoria docente, directores de centros docentes y de departamentos, diversos vicerrectorados y, finalmente, el propio Consejo de Gobierno.

Así pues, el manual actual es fruto de un intenso debate y de un amplio consenso entre la comunidad universitaria y fue aprobado en 2008. Este manual de evaluación docente se emplea para conceder tanto los tramos docentes básicos como los así llamados adicionales, que son propios de Generalidad de Cataluña, así como para otros procesos en los que es necesario evaluar la docencia, incluyendo el régimen de dedicación del profesorado.

Requerimientos del modelo

Fruto de este amplio debate se consideró oportuno que el modelo de evaluación cumpliera una serie de requisitos. En particular, se consideró que el modelo debería ser capaz de evaluar la práctica docente de todo el profesorado, excepto el colectivo de profesorado asociado a tiempo parcial, dado que este colectivo tiene unas características muy específicas, y el de los profesores ayudantes, pues se encuentran en una etapa muy

inicial de su trayectoria académica. Asimismo se consideró necesario que, por simplicidad, la evaluación tuviera carácter quinquenal, aunque de forma excepcional podrían evaluarse períodos de 3 años, a requerimiento del interesado para presentarse a un concurso de acceso a los cuerpos docentes universitarios. También se consideró imprescindible que el modelo de evaluación tuviera como referencia las directrices internacionales más actuales (ENQA, ANECA y AQU) sobre calidad docente. Finalmente, se consideró oportuno que la finalidad, los criterios y las repercusiones de la evaluación fueran claros y visibles. En particular, se puso de manifiesto la necesidad de que la evaluación docente fuera un factor determinante para asignar los complementos económicos que determinase la legislación vigente, que interviniese en los procesos de estabilización y promoción del profesorado y que fuera determinante en la concesión de premios, distinciones, ayudas a la innovación docente y permisos sabáticos.

Otros condicionantes que se tuvieron en cuenta en el proceso de diseño del manual de evaluación fueron que el modelo fuera sencillo, fácil de implementar y gestionar, y que permitiese al profesorado aportar con garantías las evidencias que considerase necesarias para la evaluación de su actividad. También se consideró conveniente que la evaluación de la actividad docente fuera normalmente a petición del interesado, explicitando en cualquier caso que una evaluación favorable podría ser un mérito o requisito para concursar a determinadas plazas y para acceder a ciertos reconocimientos y ayudas. En definitiva, se requirió que el proceso de evaluación tuviera consecuencias y no fuera percibido por el profesorado como un trámite meramente burocrático. A pesar de que el proceso de evaluación debía tener carácter voluntario, también se requirió que la universidad, a fin de acreditar sus titulaciones o en otros supuestos en que así lo requirieran sus órganos de gobierno se reservaba la posibilidad de, con carácter excepcional, someter a evaluación la actividad de cualquiera de sus profesores.

A fin de facilitar el proceso de evaluación también se acordó que dicha evaluación se haría en base a grandes bloques de indicadores, tanto directos como indirectos y que, una vez determinados los criterios mínimos para superar cada uno de los bloques, no podría haber compensación entre ellos. Además, para no introducir elementos que pudieran sesgar los objetivos de la evaluación, y dejando a un lado los aspectos estrictamente técnicos del modelo, se optó por fijar un umbral mínimo de docencia para poder optar a la evaluación docente.

Varios aspectos esenciales en el proceso de diseño del manual de evaluación docente fueron los siguientes. En primer lugar se consideró que dicho manual debería redactarse y aplicarse de tal forma que el profesorado percibiera la evaluación de la actividad docente como una oportunidad y un estímulo para reflexionar sobre la docencia realizada. En segundo lugar, también se consideró imprescindible que la guía de evaluación permitiese identificar prácticas docentes de calidad y que debía facilitar la toma de decisiones en la asignación de complementos económicos, recursos presupuestarios y otros reconocimientos. Otro de los aspectos en los que se creyó oportuno incidir es en que el modelo no fuese excesivamente cuantitativo. También se pretendió que el modelo reforzara la confianza del profesorado en la transparencia, ecuanimidad y estabilidad del proceso de evaluación. Finalmente, para que el modelo fuese homologable con las directrices europeas más actuales y con las recomendaciones de las agencias de evaluación, se acordó que el profesorado debía incorporar un autoinforme de evaluación en el que reflejase su visión personal sobre su actividad docente.

Dimensiones, indicadores y mecanismos de evaluación

De acuerdo con todo lo expuesto anteriormente se determinó que las dimensiones que debían ser objeto de evaluación eran la planificación docente, el desarrollo de la actividad docente y los resultados de dicha ac-

tividad, y que los agentes de la evaluación debían ser el propio profesorado, los responsables académicos y el estudiantado. También se acordó que la valoración de las dimensiones de evaluación y de los correspondientes indicadores la realizaran unas comisiones de evaluación, nombradas por el Consejo de Gobierno, por mayoría calificada, de acuerdo a la práctica académica de revisión por pares. Las comisiones evaluadoras emiten informes razonados y clasifican las solicitudes en cuatro grandes bloques: A, muy favorables, B, favorables, C, correctas y D, desfavorables. Además, dichas comisiones pueden añadir recomendaciones de mejora. En la UPC hay cinco comisiones evaluadoras para cada uno de sus ámbitos temáticos: ingenierías de las TIC, ingeniería industrial, ciencias, arquitectura y urbanismo e ingeniería civil y medioambiental. Están presididas por un catedrático de universidad y formadas por otros dos profesores y un asesor del ICE y otro del GPAQ. Todos sus miembros han de acreditar una probada trayectoria académica (docente e investigadora).

En el modelo de evaluación docente los indicadores de evaluación son los siguientes:

1. La valoración personal sobre la propia actividad docente (autoinforme). Cada profesor ha de hacer dicha valoración comentado sus tareas docentes y haciendo mención explícita a como ha planificado su docencia, como la ha desarrollado y cuáles han sido los resultados. En este autoinforme el profesor puede también hacer constar todas aquellas consideraciones que demuestren su dedicación a la docencia. Para facilitar su tarea hay tres modelos de autoinforme acorde con su trayectoria académica: de fase inicial, para aquellos que solicitan su primera evaluación; de fase intermedia, preferentemente dirigida a profesores con entre 6 y 15 años de carrera docente y, finalmente, de fase consolidada para profesorado con trayectorias docentes más largas. En cualquier caso, además de estos modelos, el profesorado puede elaborar un autoinforme en formato libre. La comisión evaluadora, teniendo en cuenta lo expuesto en el autoinforme puede ajustar las valoraciones iniciales del resto de indicadores, que se detallan más adelante. Los criterios para valorar el autoinforme son: el grado de concreción y elaboración de su contenido, el grado de análisis y reflexión sobre cada uno de los indicadores, la coherencia y correspondencia entre el contenido del autoinforme y la información aportada en el resto de indicadores.
2. Planificación docente. Se valora el volumen de docencia impartida, incluyendo la docencia reglada de grado y la dirección de proyectos fin de carrera, de máster oficial, y otras actividades docentes de rango universitario justificadas de forma documental. El volumen medio de docencia anual impartida se valora de acuerdo con el siguiente baremo: más de 22 créditos, A; más de 17 y hasta 22 créditos, B; desde 12 y hasta 17 créditos, C; menos de 12 créditos, D. Si durante el período a evaluar se han ejercido tareas de gestión de especial relevancia la calificación se incrementa, a criterio de la comisión evaluadora, como mínimo al nivel superior. Dicha comisión tiene en cuenta la variedad de asignaturas impartidas y el número de estudiantes por grupo.
3. Opinión de los responsables académicos. Los responsables académicos emiten un informe relativo a la actividad docente del evaluado. Dicho informe es responsabilidad exclusiva de los directores de centro y departamento, previo informe del órgano que determinen sus reglamentos, que no tiene carácter vinculante. El informe ha de tener en cuenta, entre otros, la adecuación de

- las guías y materiales docentes, los sistemas de evaluación, el nivel de coordinación con otras asignaturas y las tasas de éxito y de rendimiento. Asimismo las solicitudes se clasifican en A, B, C y D. Los informes son confidenciales, aunque el interesado tiene acceso a los mismos.
4. Opinión del alumnado. La UPC realiza encuestas periódicas a su alumnado sobre la actividad de su profesorado. Dichas encuestas comprenden varias preguntas, siendo la más significativa aquella en que se valora la actividad global del profesor. Los alumnos califican su actividad en una escala de 1 (muy deficiente) a 5 (excelente). Acorde con ello el evaluado obtiene una calificación de A cuando la media de todas las encuestas individuales es superior a 3,8; de B cuando está entre 3,2 y 3,8; de C cuando esta media se sitúa entre 2,5 y 3,2 y de D en caso contrario.
 5. Desarrollo de la actividad profesional. Se valora el grado de implicación en la renovación, mejora e innovación de material docente. Para superar este apartado se han de aportar entre 2 y 6 evidencias de un listado suficientemente amplio, pero acotado, que incluye dirección y participación en proyectos de innovación docente; participación en cursos de formación docente, organización y participación en congresos de inno-

vación docente; participación en comisiones docentes; coordinación, mejora e implantación de nuevas asignaturas; acciones de sostenibilización o de compromiso ético; libros de texto; artículos docentes; tutorías; experiencias con nuevas metodologías docentes; acciones relacionadas con la transición entre enseñanza secundaria y la universidad; fomento de la captación de estudiantes; fomento de la internacionalización; fomento de la inserción laboral; premios y distinciones docentes y otras que el interesado crea conveniente aportar de forma documental. Estas actividades son valoradas por las comisiones de evaluación y clasificadas en A, B, C y D.

Consecuencias de la evaluación

Los resultados individuales de la evaluación tienen las siguientes funciones:

1. Informar a AQU para la obtención del tramo adicional de docencia.
2. Informar a los tribunales de acceso a plazas.
3. Considerarse un requisito para presidir un tribunal de acceso. El presidente debe disponer de una calificación global de A.
4. Considerarse un mérito para formar parte de un tribunal de acceso. Se debe acreditar una B.

Volum de docència			
Activitat de docència a la UPC			
Curs 2006/2007			
A2 - Docència impartida en assignatures de programes de doctorat			
UNITAT	CODI	ASSIGNATURA, QUADRIMESTRE, TIPUS ASSIGNATURA	CRÈDITS
720	-	Prog. 109 CIÈNCIA I TECNOLOGIA AEROESPACIAL, assig: 109007 DISSENY I OPERACIÓ DE CÀRREGUES ÚTILS PER A MISSIONS CIENTÍFIQUES	3
A4 - Tutoria de treballs de recerca de programes de doctorat			
UNITAT	CODI	ASSIGNATURA, QUADRIMESTRE, TIPUS ASSIGNATURA	CRÈDITS
720	-	Prog. 103 FÍSICA APLICADA I SIMULACIÓ EN CIÈNCIES, assig: 103033 TREBALLS DE RECERCA EN FÍSICA DE LA TERRA I EL COSMOS (II)	0.2

Figura 1. Ejemplo de vista del apartado de la aplicación informática referente a la planificación docente.

Accions de sostenibilitat d'assignatures. Accions que impulsin el compromís ètic de les assignatures impartides. Accions que impulsin la igualtat d'oportunitats.

Annexeu un fitxer

Llibretes de text de nivell universitari o publicacions relacionades amb docència universitària, en paper o digitals, publicats per editorials universitàries o editorials comercials de prestigi reconegut.

Figura 2. Ejemplo del apartado desarrollo profesional de la aplicación informática.

5. Considerarse un mérito en las solicitudes de ayudas a la innovación y mejora docente.
6. Considerarse un mérito para optar a la concesión de períodos sabáticos, permisos y licencias.
7. Considerarse un mérito para obtener la condición de profesor emérito.
8. Considerarse un mérito en los procesos de promoción.
9. Establecer indicadores para la financiación de centros docentes y departamentos

Al profesorado que obtiene una valoración global A en todos los bloques de indicadores se le reconocen méritos docentes de especial calidad y con carácter anual la UPC reconoce y certifica a los distinguidos con dicha calificación.

Implementación práctica

A fin de facilitar al profesorado la evaluación de su docencia todo el proceso se realiza mediante una aplicación informática. Previamente, los servicios de la universidad han incluido en la correspondiente base de datos toda la información relativa al volumen de docencia (véase la figura 1), a las encuestas del alumnado, a ciertas acciones de las que se dispone de información y también han solicitado a los responsables académicos la emisión de los informes preceptivos. De esta forma la aplicación muestra automáticamente todos los datos a considerar

en la evaluación de los que la universidad tiene constancia y el solicitante sólo tiene que aportar observaciones en caso de estar en desacuerdo. Por su parte, los evaluados han de aportar las evidencias que se solicitan en el apartado de desarrollo profesional (véase la figura 2) en aquellos casos en los que la universidad no dispone de la información y han de completar el autoinforme.

Para ello previamente han tenido acceso a todos los indicadores que se han detallado en la sección 4. Como se ha mencionado previamente esto se hace a través de la aplicación informática, de forma que los servicios de la universidad han incorporado todos los datos de los que tienen constancia, de modo que si la información está ya disponible en otros sistemas de información, la aplicación la muestra inicialmente y por ello no es necesaria su justificación.

Las comisiones evaluadoras detalladas en el apartado anterior también tienen acceso a la aplicación informática y pueden elaborar sus informes mediante la misma. Un ejemplo de una de las pantallas a las que la comisión tiene acceso exclusivo puede verse en la figura 3.

Los problemas técnicos con los que nos encontramos al implantar el proceso de evaluación principalmente han tenido relación con el establecimiento de la calidad de las evidencias aportadas. A pesar de ello, las comisiones evaluadoras mostraron una excelente disposición a poner en común las casuísticas y propusieron elaborar un protocolo de evaluación conjunto para hacer el proce-

Pregunta	A Molt favorable	B Favorable	C Correcte	D Insuficient
1. Compliment dels objectius i temaris de les assignatures Les guies docents de les diverses titulacions inclouen els objectius i continguts de les diverses assignatures. En aquest punt es demana una valoració del compliment d'aquests elements, basada en el seguiment habitual que els centres fan de l'activitat acadèmica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Compliment dels procediments d'avaluació de les assignatures Els centres aproven el procediment d'avaluació proposat per les diverses assignatures. Valoreu aquí l'observança dels procediments aprovats.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Figura 3. Ejemplo de formulario de evaluación de los responsables de centros o departamentos.

so de manera más transparente y ecuánime. Tampoco se encontraron grandes dificultades a la hora de buscar la información solicitada, ya que la universidad trabaja desde hace años en la elaboración de este tipo de aplicaciones para poner al alcance del profesor la información relativa a su actividad a fin de que la pueda revisar. Por lo tanto, generalmente, esta información es verídica y contrastada por los diferentes agentes (unidades básicas y profesorado). En definitiva la principal dificultad radicó en la implantación de la aplicación de apoyo y concretamente en el análisis inicial de requerimientos de la aplicación, ya que tiene que contemplar muchos módulos diferentes (gestor, solicitante, unidades básicas y comisiones evaluadoras). En concreto, la información y los privilegios eran diferentes para cada perfil de usuario. Además, los módulos consultaban información de otros sistemas de información de la universidad, y eso hizo que se invirtiera mucho esfuerzo en las tareas de vinculación.

Otro de los problemas al cual nos enfrentábamos era la accesibilidad a la aplicación, pues tenía que mostrar gran cantidad de información, que había que estructurar de manera que la navegación fuera atractiva y sencilla para el usuario y éste tuviera claro cuáles eran las tareas que tenía que desarrollar en la aplicación.

Ello comportó que al principio hubiera algunas preguntas por parte de las personas solicitantes sobre qué debían hacer y cómo hacerlo. A partir de estas interacciones iniciales la aplicación fue incorporando las sugerencias aportadas por los usuarios, ganando en credibilidad y eficacia.

Resultados y análisis del modelo

Para conocer la satisfacción de los agentes que participaron en el proceso se utilizaron diferentes mecanismos. Por una parte, se interaccionó con las comisiones evaluadoras para saber su opinión sobre el proceso y ver qué apartados debían mejorarse. Sus conclusiones y recomendaciones fueron incorporadas en las sucesivas revisiones del modelo de evaluación.

Los responsables académicos interaccionan en el proceso elaborando los informes de opinión. Hasta este momento tenían que elaborar los informes en papel. A partir de la implantación de la aplicación los elaboran usando la aplicación informática, para lo que únicamente tienen que responder a un formulario previamente establecido, aunque tienen la opción de elaborar informes más extensos en formato libre.

Con respecto al estudiantado, su interacción en el proceso es indirecta. Es decir, los estudiantes responden a unas encuestas sobre la docencia, pero no son conscientes de que éstas influirán directamente en este proceso. Sería extremadamente conveniente realizar una campaña informativa de las consecuencias que tiene el proceso de evaluación docente. Ello, sin duda, permitiría reducir las bajas tasas de participación en las encuestas.

Finalmente se ha tenido en cuenta la opinión del profesorado. Por ello se ha elaborado una encuesta de satisfacción que pretende recoger las aportaciones, comentarios y sugerencias de las personas solicitantes para mejorar el proceso de evaluación. Además de valorar el grado de satisfacción del profesorado solicitante con respecto a la aplica-

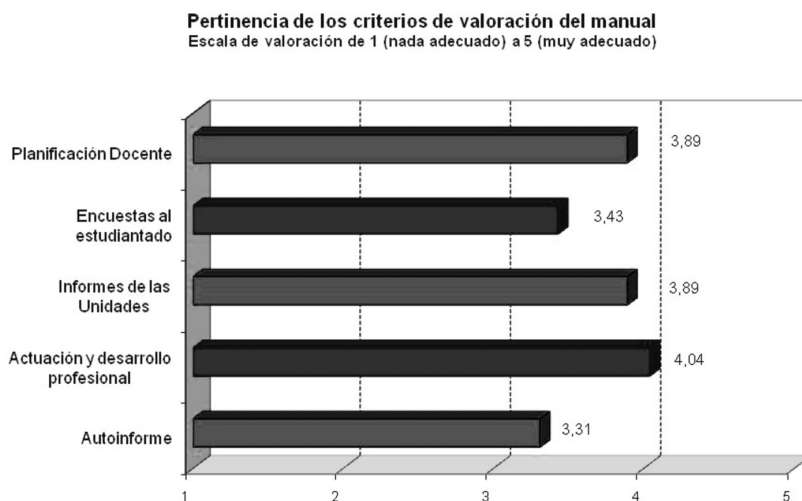


Figura 4. Valoración de la pertinencia de las dimensiones de valoración del manual de evaluación docente de la UPC.

ción informática previamente descrita se ha pretendido ir más allá. En concreto, se ha pretendido hallar los puntos fuertes del modelo de evaluación y, lo que es más importante, detectar los puntos débiles del modelo y de los mecanismos de evaluación para poder aportar soluciones y mejoras futuras.

De los 320 profesores que solicitaron la evaluación de su actividad docente, el 44,7% respondieron la encuesta de satisfacción. La mayoría de ellos (el 67,8 %) la solicitaban por primera vez. Los canales de información a través de los cuales el profesorado tuvo constancia del inicio del proceso fueron, mayoritariamente, el correo electrónico que envió el Servicio de Personal (74,3% de las respuestas), seguido de la intranet del PDI (16,8%). Sólo una exigua parte de los encuestados manifestaron haberse enterado mediante los compañeros (3,6%), a través de la página web de la UPC o del GPAQ (3%), o por otros medios (1,2%).

El profesorado encuestado hace una valoración positiva de la atención recibida a través de los diferentes canales de comunicación durante el proceso (media de 3,83 en una escala de 1, muy insatisfecho, a 5, muy satisfecho). Más de la mitad de los encuestados considera que el tiempo establecido

por el calendario para completar el proceso se ajustaba correctamente (53,9%); el 22,2% cree que se destinó más tiempo de lo que realmente era necesario, mientras que un 7,2% opinó lo contrario, que era menor de lo necesario. Consultar la información y, en caso de necesidad, introducirla (45% de respuestas), y escoger el período a evaluar (35%), han sido identificados como los procesos en los cuales el tiempo asignado no se ajustaba correctamente a la realidad.

Como se ha visto con anterioridad, el manual de evaluación incluye diferentes criterios de valoración. Para el profesorado encuestado prima, por su pertinencia, la actuación y el desarrollo profesional (media de 4,04 en una escala de 1 a 5). El criterio del manual que las personas encuestadas consideran menos adecuado es el autoinforme (media de 3,31). La figura 4 muestra las medias obtenidas por los diferentes criterios de valoración del manual.

Con respecto a la elaboración del autoinforme, las personas encuestadas valoran los modelos facilitados por el ICE como muy adecuados (3,35 en una escala de 1 a 5). Lo que se ha considerado menos útil, con una media bastante baja (2,81), han sido las jornadas de formación.

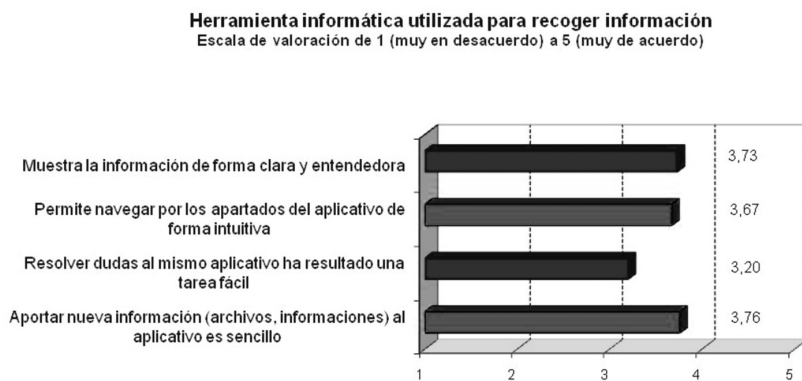


Figura 5. Valoración de la herramienta informática utilizada para recoger y presentar la información relevante para la evaluación de la actividad docente del profesorado.

Las aportaciones en forma de comentarios que más se han repetido entre las personas encuestadas han sido, por una parte, aspectos relacionados con el autoinforme (falta de instrucciones claras para rellenarlo, la posibilidad de que fuera voluntario dado que las valoraciones propias acostumbran a ser positivas) y, por otra, el criterio de las encuestas al estudiantado (falta de representatividad y/o fiabilidad).

En este punto también se ha creído interesante preguntar a los encuestados sobre la aplicación informática utilizada para dar apoyo al proceso. Tal como muestra la figura 5, el aspecto mejor valorado es la facilidad para aportar nueva información a la aplicación (media de 3,76 en una escala de 1 a 5), mientras que el peor valorado (con una media no demasiado baja, 3,2) es la resolución de dudas en la misma aplicación.

Mención aparte por su importancia merece el estudio del número de profesores que solicitan la evaluación de su actividad docente así como de los resultados de dicha

evaluación. La Tabla 1 muestra el número potencial de solicitantes en función del año, el número de solicitantes y su correspondiente porcentaje, el número de solicitudes evaluadas positivamente y su porcentaje con respecto al número de solicitudes recibidas, el número de evaluaciones negativas y, finalmente, el número de evaluaciones positivas con respecto a las solicitudes potenciales en porcentaje. Claramente, la participación en el proceso de evaluación docente muestra una tendencia estable, situándose aproximadamente en el 60% de los posibles solicitantes. Por su parte, el número de evaluaciones positivas de la actividad docente se sitúa en torno a los dos tercios de la población de posibles solicitantes. Curiosamente, el porcentaje de poseedores de un tramo de investigación con respecto al posible número de solicitantes se sitúa en torno al mismo valor. Además, como puede verse en la tabla 1, el número de evaluaciones positivas con respecto al número de solicitudes es prácticamente del 100% durante todos los

Tabla 1. Análisis de participación en el proceso de evaluación de la actividad docente.

Año	Potenciales	Solicitan	%	Positiva	%	Negativa	%
2005	328	224	68,3	221	98,7	3	67,4
2006	441	261	59,2	258	98,8	3	58,5
2007	389	232	59,6	232	100	0	59,6
2008	415	277	66,7	276	99,6	1	66,5

años sometidos a examen. Ello invita a pensar que el modelo de evaluación docente es lo suficientemente robusto, fiable y ecuánime como para que los profesores que saben a priori que no van a obtener una valoración favorable desistan de solicitar su evaluación docente.

Conclusiones

En este artículo hemos descrito las estrategias, mecanismos e indicadores que la UPC ha puesto en marcha para evaluar la actividad docente de su profesorado. Estos mecanismos y procedimientos están plenamente adaptados a las más recientes directivas europeas y pretenden responder a los retos de la implantación de las nuevas titulaciones del EEES.

Para llevar a buen término la implantación de los nuevos grados, plenamente adaptados a este espacio, las agencias de evaluación introducen una serie de requerimientos con respecto a la calidad de la labor docente de su profesorado. A fin de dar cumplimiento a dichos requerimientos y, también, para disponer de mecanismos internos de mejora, la UPC acometió una profunda reforma de su

procedimiento de evaluación de la actividad docente. Como consecuencia de ello se diseñó un manual de evaluación docente que tuviera en cuenta no sólo estas directrices sino que, además, cumpliera con una serie de requisitos impuestos por la propia comunidad universitaria. Estas directrices y requisitos se han detallado en la sección 3 de este artículo. De forma natural los requerimientos de las agencias y las condiciones impuestas por la universidad se han trasladado en unos indicadores de calidad, que se han discutido en el apartado 4. Para hacer más sencillo el proceso de evaluación docente y para permitir al profesorado ganar confianza en él, toda la evaluación se realiza mediante una aplicación informática. Esta herramienta ha permitido que el profesorado percibiese la evaluación como algo positivo ante su práctica docente. Prueba de ello, es la buena percepción que el profesorado de la UPC tiene, no sólo de las dimensiones y de los mecanismos de evaluación sino, también, de los indicadores y de la propia herramienta informática. Esperamos que estas prácticas, que están ofreciendo resultados positivos en nuestra universidad, puedan ser de utilidad a otras instituciones de educación superior.

Referencias

- García-Berro, E., Roca S., y Navallas, F.J. (2008). Retos de la integración de la Universidad Española en el Espacio Europeo de Conocimiento: algunas reflexiones y propuestas. En J. Gairín y S. Antúnez (Eds.), *Organizaciones Educativas al servicio de la sociedad* (pp. 587-598). Madrid: Wolters Kluwer Educación.
- García-Berro, E., Dapia, F., Amblàs, G., Bugeda, G., y Roca, S. (2009). Estrategias e indicadores para la evaluación de la docencia en el marco del EEES. *Revista de Investigación en Educación*, 6, 142-152.