



Congreso Universitario de Innovación
Educativa en las Enseñanzas Técnicas
Badajoz, 5-8 de septiembre de 2017

Modelo de Evaluación Docente del Profesorado en Procesos de Seguimiento y Mejora de Títulos de Grado y Máster

Jesús Manuel Fernández-Oro^a, Andrés Meana-Fernández^a, Bruno Pereiras-García^a y Elías Fernández-González^b

^aEscuela Politécnica de Ingeniería de Gijón (Universidad de Oviedo). Departamento de Energía. Área de Mecánica de Fluidos. C/ Wifredo Ricart s/n. Campus de Viesques, 33204 – Gijón (Asturias), emails: jesusfo@uniovi.es; andresmf@uniovi.es; pereirasbruno@uniovi.es; ^bUnidad Técnica de Calidad. Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica (Universidad de Oviedo). C/ Principado 3, entreplanta, 33007, Oviedo, email: fernandezelias@uniovi.es

Abstract

The assessment of teaching performance is a controversial issue in the academic context. At the present time, there is neither consensus nor a definitive methodology to develop this assessment; nevertheless, the accreditation procedures for the professorship and the university degrees demand monitoring and improvement tools for teaching, as a mean to increase the satisfaction in university groups. Nowadays, information collection systems are based mainly on voluntary enquiries, and the reports generated are usually too generic, not very conclusive and with limited practical implementation.

In this work, a new model for teaching assessment is presented. From the raw information provided by the general teaching enquiry, a new metric based on four teaching coordinates is proposed: quality, attitude, interest and satisfaction. In this way, a series of graphs is generated, where the teaching performance of every professor in a particular university degree is placed and compared to his/her colleagues. The ultimate aim is the simplification of the presentation of relevant information, as well as helping professors to place their teaching performance in an adequate context, in order to evaluate if improvement actions must be initiated, and in which particular skill.

Keywords: *teaching metric, professorship assessment, university degree monitoring, teaching quality.*

Resumen

La evaluación docente del profesorado es una cuestión controvertida en el ámbito universitario. A día de hoy, no existe consenso ni una metodología definitiva para desarrollar dicha evaluación; sin embargo, los procesos de acreditación de profesorado y titulaciones exigen herramientas de seguimiento y mejora de la docencia como medio para aumentar la satisfacción de los colectivos universitarios. Actualmente, los sistemas de recogida de información se basan principalmente en encuestas voluntarias, y los informes generados suelen ser muy genéricos, poco concluyentes, y de escasa aplicación práctica.

En este trabajo se presenta un nuevo modelo de evaluación docente. A partir de la información en bruto de la encuesta general de enseñanza, se propone una nueva métrica basada en cuatro coordenadas docentes: calidad, actitud, interés y satisfacción. De esta manera, se genera una serie de gráficos que posicionan el desempeño docente de cada profesor dentro de la titulación en relación al de sus compañeros (de manera anónima y confidencial, lo que evita el agravio comparativo). El objetivo final es simplificar la presentación de la información relevante y ayudar al profesor a situar su evaluación docente en el contexto adecuado, para valorar si necesita emprender acciones de mejora, y en qué ámbito en particular.

Palabras clave: *Métrica docente, evaluación del profesorado, seguimiento de titulación, calidad docente.*

1. Introducción

La Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, por la que se modificaba la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades, recogía que en un año tras su entrada en vigor se elaboraría un **Estatuto para el personal docente e investigador de las Universidades públicas**. Desafortunadamente, dicho estatuto aún no se ha aprobado, por lo que no hay un documento de referencia de validez nacional que especifique inequívocamente las funciones de un profesor universitario incluyendo su actividad docente e investigadora, su participación institucional en la gestión universitaria y su actividad de transferencia de conocimiento e innovación [1]. A pesar de la laguna normativa, en el ámbito universitario existe un consenso general sobre el significado de la **función global del profesorado universitario**, que puede resumirse como el desarrollo de las actividades relacionadas con la generación de conocimiento y su transmisión, difusión y aplicación a la sociedad que propicien una universidad de calidad, moderna y competitiva [2]. En particular, las **actividades enmarcadas en la función docente** comprenden actuaciones de difusión del conocimiento y apoyo para la adquisición de competencias por los estudiantes mediante los procesos formativos en los

distintos ciclos (Grado, Máster y Doctorado) del actual Espacio Europeo de Educación Superior. Los estatutos de cada Universidad contemplan estas actividades, incluyendo derechos y *deberes básicos* del *profesor universitario*. Un profesor, por tanto, está obligado a realizar actividades complementarias además de la clase magistral, desarrollándolas con calidad y siendo susceptible de control y evaluación [3]. Sin embargo, *articular procedimientos para controlar esas actividades docentes* no es sencillo, por su diversidad y la falta de criterios claros. En su mayoría, los modelos de evaluación emplean valoraciones absolutas, lo cual no es viable ni eficaz, ya que cada docente está condicionado por su entorno de trabajo. Valoraciones relativas con docentes en condiciones similares parecen más adecuadas para obtener conclusiones útiles. Por otra parte, la valoración de la actividad docente tiene hoy día una importancia mayor que el control básico en cada Universidad, empleándose como elemento de evaluación por parte de la Agencia Nacional de la Evaluación de la Calidad y la Acreditación (ANECA), tanto *a nivel personal*, en procesos de acreditación para la promoción profesional, como *institucional*, en procesos de verificación de los títulos universitarios. En los últimos años se ha trabajado para definir modelos que proporcionen a los profesores información sobre su desempeño docente; sin embargo, sigue *sin existir consenso ni metodología definitiva para dicha evaluación*; y a pesar de varios intentos de uniformización (programa Docentia), la mayoría de universidades utiliza su método particular. En general, se utilizan encuestas voluntarias, con baja participación, generando informes poco concluyentes y prácticos. Paradójicamente, entre el profesorado tampoco se ha extendido la necesidad de desarrollar un *Curriculum Docente* simétrico al Curriculum Vitae Investigador, en el que se incida en los logros y buenas prácticas del profesor en relación a su función docente. Esta situación, unida a la falta de estándares consensuados, implica la necesidad de seguir trabajando en nuevas metodologías de evaluación docente. En este trabajo se presenta un nuevo modelo de evaluación docente basado en la información de la encuesta general de enseñanza. Se propone *una nueva métrica basada en cuatro coordenadas docentes*: calidad, actitud, interés y satisfacción, generando una serie de *gráficos que posicionan el desempeño docente de cada profesor en relación al de sus compañeros* (de forma anónima y confidencial, evitando el agravio comparativo). El objetivo final es simplificar la presentación de la información, ayudando al profesor a situar su evaluación docente en el contexto adecuado para valorar si necesita emprender acciones de mejora en algún ámbito concreto.

2. Justificación. Necesidad de la evaluación docente

Desde la entrada en vigor de los RD 1312/2007 y 1313/2007 de acreditación nacional del profesorado y ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, la evaluación docente ha adquirido una nueva dimensión. Para las *acreditaciones del profesorado*, la ANECA establece baremos de evaluación de la función docente del solicitante a través de los programas PEP [4] y Academia [5]. En el caso de los contratados laborales (programa PEP), la

Modelo de Evaluación Docente del Profesorado en Procesos de Seguimiento y Mejora de Títulos de Grado y Máster

función docente representa desde casi un 10% para los Profesores Ayudantes Doctores (PAD), docentes en formación, hasta un 30% para los Profesores Contratados Doctores (PCD), profesores laborales permanentes (Tabla 1). Para los eventuales funcionarios del Estado, hasta 2016, el programa Academia 1.0 establecía puntuaciones similares a las de la figura de PCD, con un peso de la docencia en torno al 35% (Tabla 2).

Tabla 1. Peso de la función docente en la acreditación de profesores contratados laborales (PEP).

| | Prof. Ayudante Doctor (PAD) | Prof. Contratado Doctor (PCD) |
|--|------------------------------------|--------------------------------------|
| Experiencia docente | 9% | 30% |
| Amplitud, divesidad, intensidad, tipo docencia universitaria | N/A | 17% |
| Evaluación sobre calidad docente | N/A | 3% |
| Participación en seminarios, cursos y congresos docentes | N/A | 3% |
| Material docente, publicaciones, proyectos de innovación, contribuciones al EEES | N/A | 7% |
| TOTAL FUNCIÓN DOCENTE | 9% | 30% |

Tabla 2. Peso de la función docente en la acreditación de profesorado funcionario (Academia 1.0)

| | Titular de Universidad (TU) | Catedrático de Universidad (CU) |
|--|------------------------------------|--|
| Dedicación docente | 26% | 22% |
| Amplitud, divesidad, intensidad, tipo docencia univ. | 21% | 17% |
| Dirección de tesis, PFC, TFG, TFM, etc. | 5% | 5% |
| Calidad de la actividad docente | 8% | 7% |
| Evaluación positiva de la actividad, material docente y publicaciones docentes, proy. de innovación docente, otros méritos sobre calidad docente | 8% | 7% |
| Calidad de la formación docente | 3% | 3% |
| TOTAL FUNCIÓN DOCENTE | 37% | 32% |

Con el nuevo sistema de acreditaciones para profesorado funcionario, Academia 3.0 (RD 415/2015), los méritos se dividen en obligatorios y complementarios [6]. Hay cinco apartados: investigación, docencia, transferencia y actividad profesional, gestión y formación, valorados de forma cualitativa: excelente (A), suficiente (B), compensable (C) o insuficiente (D). Además, se han fijado una serie de combinaciones en las calificaciones que determinan la acreditación. Este nuevo sistema, aún sin resultados, se ha diseñado para ganar en flexibilidad y poder compensar carencias entre apartados. No otorga un peso específico a la función docente, lo cual podría ser interpretado como una devaluación de su importancia, al poder compensarse carencias docentes con méritos de transferencia o gestión. Sin embargo, el sistema exige que el solicitante aporte “valoraciones positivas de la actividad docente” para poder optar con garantías a la evaluación positiva de su función docente. La Tabla 3

recoge los méritos obligatorios para obtener los grados A y B en docencia. En cualquier caso, un valor del 23-35% para el peso de la función docente sobre el total del desempeño profesional parece seguir siendo una estimación adecuada.

Tabla 3. Méritos obligatorios para obtener la calificación de A o B en la actividad docente en los procesos de acreditación de profesorado funcionario según programa Academia 3.0

| Méritos obligatorios | Profesor Titular de Universidad (TU) | | Catedrático de Universidad (CU) |
|---|--------------------------------------|-----------|---------------------------------|
| | A | B | B |
| Tipo de evaluación | | | |
| Experiencia docente [años] | 15 | 5 | 11 |
| Horas impartidas (como doctor) [h] | 2000 (70%) | 600 (80%) | 400 |
| Dirección de PFC/TFG/TFM [nº] | 15 | 1 | - |
| Valoraciones positivas de actividad docente | Sí | Sí | Sí |
| Dirección de tesis doctorales [nº] | - | - | 10 |

A nivel institucional, los títulos están sujetos a evaluación periódica bajo los procesos de acreditación de la ANECA. El programa Acredita [7] verifica que los títulos de Grado/Máster se desarrollan según el diseño por el que obtuvieron la condición de título oficial, evaluando sus principales resultados. El programa se inicia con un **informe de autoevaluación** del título, elaborado por la propia Universidad, aportando evidencias que sustenten dicha valoración. El modelo consta de 3 dimensiones, 7 criterios y 26 directrices que deben obtener una valoración mínima de B en un baremo cualitativo A-D para renovar la acreditación. La segunda fase consiste en la visita de un **panel de expertos** que, tras estudiar el informe junto al resto de información recogida por ANECA, mantiene audiencias con distintos colectivos y elabora su propio informe. Por último, la **Comisión de Acreditación** evalúa el título teniendo en cuenta ambos informes y la información de ANECA para emitir un **informe provisional de evaluación**, que concede la renovación de la acreditación o contiene aspectos a modificar para obtenerla. La Tabla 4 muestra los indicadores obligatorios (agrupados en cuatro tablas) que deben aportarse como evidencias en el informe de autoevaluación y que incluyen necesariamente datos relacionados con la función docente. Además, es necesario proporcionar datos sobre evaluación docente en 17 de las 26 directrices, esto es, en prácticamente dos tercios del informe. Es evidente, por tanto, la necesidad de contar con modelos de evaluación docente que recogan adecuadamente toda esta información.

Tabla 4. Indicadores obligatorios para el modelo de acreditación del programa Acredita.

| | |
|-----------|---|
| “Tabla 1” | Listado de profesores, CVs, núm. TFG/TFM, guías docentes y áreas de conocimiento. |
| “Tabla 2” | Resultados de asignaturas. |
| “Tabla 3” | Datos de profesorado: categoría, sexenios y quinquenios docentes, núm. créditos impartidos. |
| “Tabla 4” | Evolución indicadores de titulación y datos globales de satisfacción. |

3. Modelo actual de evaluación en la Universidad de Oviedo: EGERed

Actualmente, el modelo de evaluación docente en la Universidad de Oviedo se basa en la Encuesta General en Red (EGEred). Este modelo pretende (1) conocer el nivel de satisfacción de estudiantes y profesorado con los elementos más relevantes de la enseñanza y el aprendizaje y (2) promover una docencia de Calidad, en la que el profesorado mantenga una actitud abierta y comprensiva hacia las opiniones de su alumnado, así como un afán de innovación y mejora de la enseñanza. Su proceso de aplicación, fundamental por la eficiencia con la que se obtiene información para dar cumplimiento al Sistema de Garantía de Calidad de los títulos de la Universidad de Oviedo, se muestra en la Figura 1. A pesar de su cuidado diseño, este tipo de evaluación adolece de varios problemas de origen, destacando su fuerte grado de subjetividad así como la baja participación. Los cuestionarios de la EGERed, de unas 15 preguntas, son completados por alumnos y profesores en un portal online. Posteriormente, la Unidad Técnica de Calidad de la Universidad analiza los resultados, elaborando *boletines de resultados para cada docente* que desglosan los resultados de la valoración global de la asignatura y del docente (Figura 2), comparando también las puntuaciones otorgadas por alumnos y profesor (Figura 2, abajo). La valoración del docente se realiza en tres bloques: Enseñanza, Actitud docente y Satisfacción, cada uno con varios ítems de los que se propociona la nota media (de 0 a 10) obtenida del total de las encuestas. Finalmente, los valores del docente se comparan con los valores medios del profesorado de la titulación. Como puede verse, es una información completa (a pesar de no proporcionar desviaciones respecto a la media), aunque excesivamente detallada y poco gráfica.

Figura 1. Esquema del modelo de evaluación docente de la Universidad de Oviedo (EGEred)

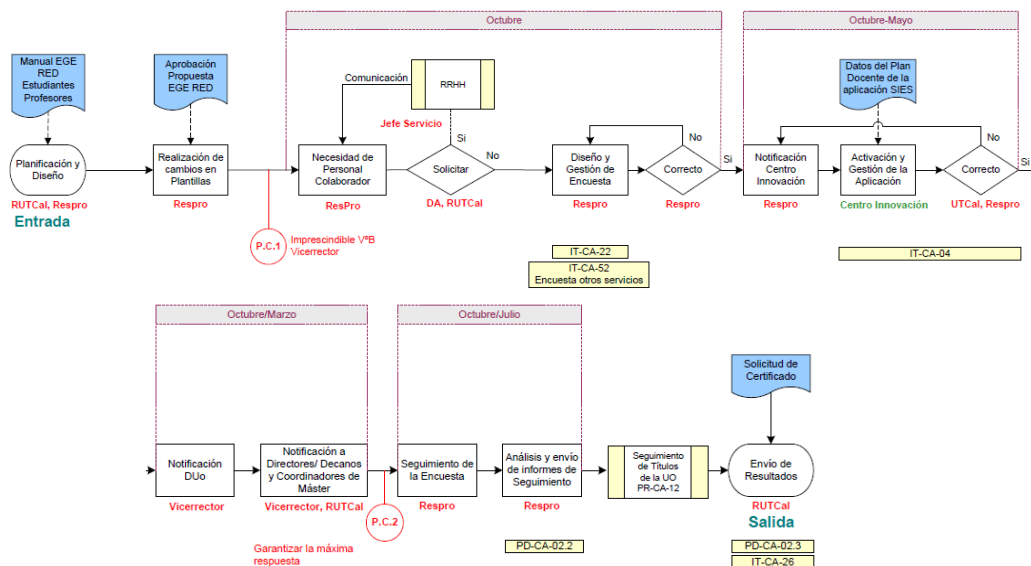
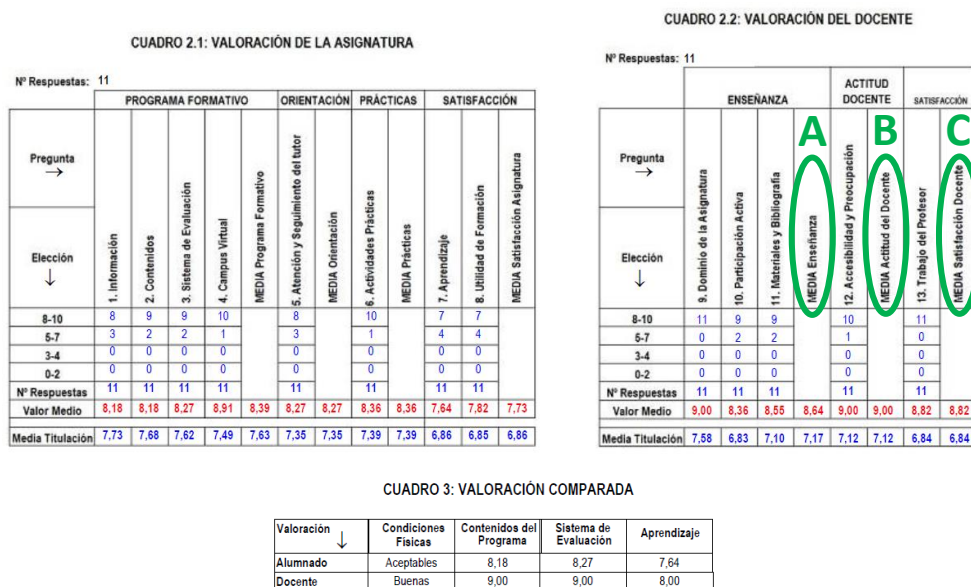


Figura 2. Ejemplo de Boletín de Resultados Personales de cada docente.



4. Propuesta de Modelo de Evaluación: CASI

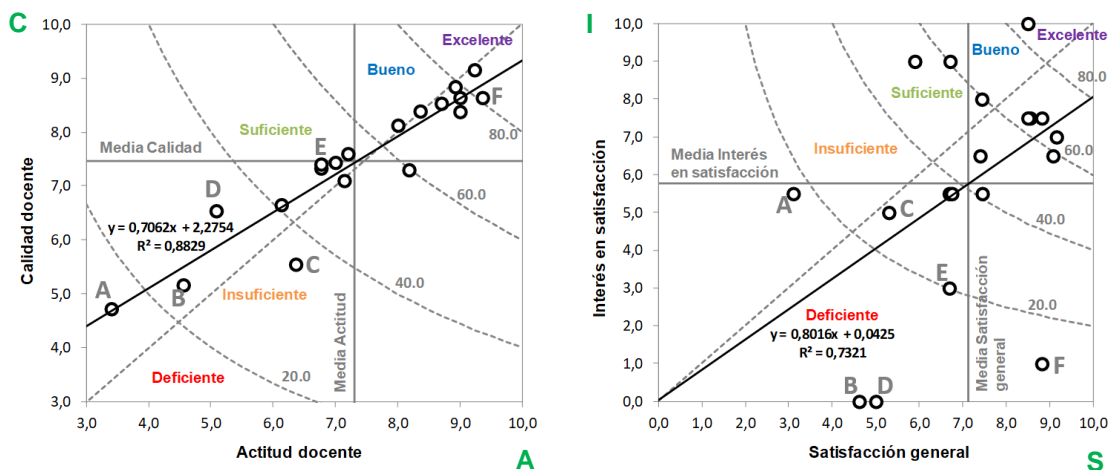
Para evaluar los resultados docentes de una titulación, conocer el grado de satisfacción de los alumnos y corregir disconformidades en los procesos de acreditación y auditoría interna, los coordinadores de las diversas titulaciones trabajan con boletines individualizados de cada profesor. Sin embargo, esta forma de presentar la información impide un adecuado análisis de conjunto, requiriéndose un tratamiento adicional de la información. En este trabajo se presenta un modelo de evaluación docente pensado para dar respuesta a esta necesidad. Básicamente, se plantea la reordenación global de la información para situar la labor docente del profesor en su contexto (también podría plantearse un procedimiento similar para la valoración de las asignaturas, no sólo del docente). En primer lugar, se reduce el número de variables para una mayor síntesis e información más compacta, para obtener conclusiones rápidas y sencillas. Así, del cuadro de valoración del docente (Figura 2), se eligen como indicadores globales los señalados en verde: las medias de la Enseñanza, denominada en lo sucesivo como **Calidad (C)**, de la **Actitud (A)** del docente y la **Satisfacción (S)** del alumnado. Además, se propone incluir una cuarta coordenada, **Interés (I)**, que incluye la participación activa del docente en la Encuesta y en las reuniones de coordinación de la titulación que tratan temas de calidad y mejora docente. Con esta información, es inmediato medir la implicación del profesor en estas actividades. Tras sintetizar la información, se construyen dos gráficos con las puntuaciones de los docentes en las cuatro coordenadas. La Figura 3 muestra dichos gráficos de evaluación de la Calidad, Actitud, Satisfac-

ción e Interés del profesorado (gráficos CASI), donde cada profesor está representado por un punto. La nube de puntos permite situar rápidamente la labor de un docente concreto en relación con sus compañeros, manteniendo el total anonimato. A la izquierda se muestra el gráfico **Calidad-Actitud (CA)**, donde se han añadido los valores medios dividiendo el gráfico en cuatro cuadrantes. Una recta de ajuste permite identificar desviaciones del colectivo total hacia la calidad o la actitud. Finalmente, se han definido hipérbolas de producto docente (calidad por actitud) que dividen el gráfico en cinco zonas: 0-20 (deficiente), 20-40 (insuficiente), 40-60 (suficiente), 60-80 (buena) y 80-100 (excelente). A la derecha se muestra el gráfico **Interés-Satisfacción (SI)**. Como los ejes se presentan en escala de 0-10, los gráficos están normalizados y las hipérbolas definen productos totales en el rango 0-100%, lo cual facilita enormemente la interpretación.

5. Resultados

A continuación se evalúan los resultados del Máster de Ingeniería Energética de la Universidad de Oviedo tras aplicar el modelo CASI a los docentes. Es un Máster oficial, MECES 3, de un año de duración y 60 créditos ECTS (39 obligatorios, 6 optativos, 3 de prácticas externas y 12 del TFM). Cuenta con una plantilla típica de 20 docentes del Departamento de Energía de la Universidad, complementándose con 10 docentes de otras universidades y centros de investigación. Con un cupo máximo de 25 alumnos nuevos por curso, afronta este año su 8ª edición y tiene acreditación renovada en 2015 y con validez hasta 2019.

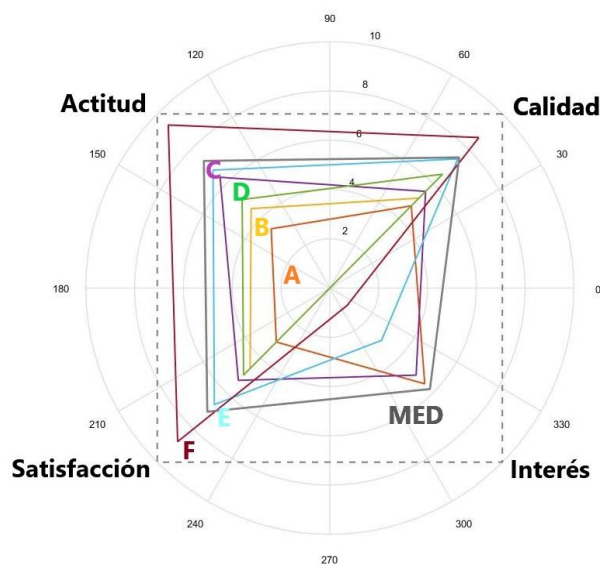
Figura 3. Modelo CASI aplicado al Máster de Ingeniería Energética (curso 2015/16) de la Universidad de Oviedo.



En la Figura 3 se muestran los resultados del Máster para el curso 2015/16. En el gráfico CA, la línea de regresión muestra un grado de correlación de casi 0.9 entre la calidad del docente y su actitud; esto es, sólo es posible ser apreciado como buen docente si existe una

actitud adecuada por parte del profesor. En este caso, la línea tiene una mayor sensibilidad hacia la actitud, con una pendiente más sensible al eje de abscisas. En el gráfico SI se observa una menor correlación (en torno a 0.7), lo cual parece razonable si se considera que se puede ser un docente que genere alta satisfacción en el alumnado pero sin especial motivación/sensibilidad hacia la mejora docente. En cualquier caso, los peores docentes (A, B, C y D) son claramente detectados, mostrando importantes desviaciones en las coordenadas analizadas. Cada uno de ellos puede visualizar claramente la percepción de los estudiantes sobre su función docente en relación con el resto de la plantilla, mostrándole su margen de mejora e indicándole que necesita adoptar acciones de cara al futuro. Los gráficos permiten identificar docentes buenos (E) o incluso muy buenos (F) pero desinteresados por la actividad docente (comparar los gráficos CA y SI para estos profesores). Estos casos responden a perfiles con un gran conocimiento y capacidad de transmisión, pero descuidados con labores docentes importantes como la planificación, la mejora continua, acciones de tutoría, etc. Las cuatro coordenadas se podrían combinar de otra forma generando gráficos alternativos, si bien no se espera que los resultados difieran mucho de los presentados. También es posible introducir conjuntamente los datos de las cuatro coordenadas en un gráfico radial, como se muestra en la Figura 4. Esta figura presenta los resultados de las cuatro coordenadas docentes de los profesores identificados anteriormente como A, B, C, D, E y F. El gráfico radial hace patentes las carencias importantes en alguna de las coordenadas docentes (Interés de E y F). Del mismo modo, aquellos docentes muy por debajo de la media mostrarán una caja con muy poca área (A, B), al obtener malas valoraciones en todos los apartados.

Figura 4. Diagrama polar con las cuatro coordenadas docentes de los profesores A, B, C, D, E y F.



6. Conclusiones

Tras analizar la situación actual de la docencia en el ámbito universitario español y constatar la necesidad de modelos válidos de evaluación de la función docente del profesorado para la acreditación tanto del profesorado como de los títulos universitarios, se presenta el modelo actual de evaluación en red de la Universidad de Oviedo (EGEred). A pesar de su cuidado diseño, se evidencia su falta de practicidad para el análisis global de la función docente en una determinada titulación, ya que el boletín de resultados se orienta claramente a los profesores y no tanto a los coordinadores de titulaciones. Con esa necesidad, se desarrolla un modelo de evaluación docente a partir de la Encuesta General de Enseñanza que propone una nueva métrica basada en cuatro coordenadas docentes: calidad, actitud, satisfacción e interés (CASI). Así, se genera una serie de gráficos del desempeño docente de cada profesor en relación a sus compañeros de titulación de manera anónima y confidencial. El modelo se ha aplicado al Máster en Ingeniería Energética de la Universidad de Oviedo en el curso 2015/16, situando a los profesores en los correspondientes gráficos CASI e identificando claramente a los docentes con carencias y desviaciones importantes en su función docente. El objetivo final de este trabajo es proponer una forma alternativa de presentar la información docente de interés para simplificar la presentación de las conclusiones relevantes y ayudar al profesor a situar su evaluación docente en el contexto adecuado, para valorar si necesita emprender acciones de mejora, y en qué ámbito en particular.

7. Referencias

- [1] *Borrador del Estatuto del Personal Docente e Investigador de las Universidades Españolas*.(2011). Propuesta del Ministerio de Educación. Secretaría General de Universidades.
- [2] Ruiz-Bueno C., Mas Torello O., Tejada Fernández J., Navío Gámez A. (2008). *Funciones y esecnarios de actuación del profesor universitario. Apuntes para la definición del perfil basado en competencias*. Revista de la Educación Superior, vol. 37. Nº 146.
- [3] *Estatutos de la Universidad de Oviedo*. Decreto 12/2010, de 3 de febrero, publicados en el Boletín Oficial del Principado de Asturias, BOPA, de 11 de febrero de 2010.
- [4] *Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación* (2015). Programa para la Evaluación de Profesorado para la Contratación (PEP). Documento de ayuda de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).
- [5] *Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación* (2008). Programa ACADEMIA. Documento de ayuda de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).
- [6] *Méritos para obtener la calificación A en la evaluación de la actividad docente en solicitudes de acreditación a efectos de lo previsto en el RD 1312/2007 modificado por el RD 415/2015* (2016). Programa ACADEMIA. Documento de ayuda de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).
- [7] *Evaluación para la renovación de la acreditación de títulos oficiales de Grado, Máster y Doctorado* (2016). Programa ACREDITA. Documento Marco de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).