

D. Jordi Luengo López
Delegado del Rector para la Calidad
Universidad Pablo de Olavide
Ctra. de Utrera, km1,
41013 Sevilla - España

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), y la Agencia para la Calidad Científica y Universitaria de Andalucía (ACCUA), una vez finalizada la evaluación del procedimiento diseñado por la **Universidad Pablo de Olavide** para la evaluación de la actividad docente de su profesorado, emite para su conocimiento y efectos oportunos el Informe definitivo de evaluación que se adjunta, elaborado por la Comisión de evaluación designada para esta finalidad.

El resultado del Informe de evaluación es


FAVORABLE

En el Informe definitivo se han recogido recomendaciones serán objeto de especial seguimiento una vez que comience la fase de implantación del modelo.

En representación de las Agencias de evaluación que desarrollan el Programa DOCENTIA, firman la presente notificación.

D^a. Pilar Paneque Salgado
Directora de ANECA

LA DIRECCIÓN
P.S. LA COLABORADORA TÉCNICA DE LA AGENCIA
PARA LA COORDINACIÓN DEL ÁREA DE EVALUACIÓN
Y ACREDITACIÓN DE ENSEÑANZAS SUPERIORES
(art. 20.3 de los Estatutos de la Agencia, aprobados
por Decreto 17/2023, de 14 de febrero)

Código Seguro de Verificación:R2U2TSWQ5KCA4VC36FX9VR9738F8TE. Permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico en la dirección: https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma			
FIRMADO POR	MARIA DEL PILAR MARTINEZ JIMENEZ	FECHA	22/04/2025
ID. FIRMA	R2U2TSWQ5KCA4VC36FX9VR9738F8TE	PÁGINA	1/1
			





PROGRAMA DOCENTIA

**INFORME DE VERIFICACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LA
ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE
(UPO)**

INFORME DEFINITIVO

COMISIÓN DE EVALUACIÓN:

Presidente/a: D. Miguel Valero García (UPC)

Vocal académica: D^a. Ana Fernández Sainz (Universidad del País Vasco/EHU)

Vocal estudiante: D^a. Marta Águeda Maroñas (Universidad de Valladolid)

Secretaria: D^a. Isabel Belmonte Otero (Agencia para la Calidad del Sistema Universitario de Galicia)

Fecha de aprobación: 24 de marzo de 2025

**MIGUEL VALERO
GARCIA - DNI
38548861X
(TCAT)** Signat digitalment per
MIGUEL VALERO GARCIA
- DNI 38548861X (TCAT)
Data: 2025.04.10
14:20:32 +02'00'

Fdo. Presidente de la Comisión de Evaluación

Introducción

Este informe contiene la valoración que ha realizado la **Comisión Evaluadora del Programa de apoyo a la evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado universitario (Programa DOCENTIA) de la ACCUA**, a partir de la documentación presentada por la Universidad Pablo de Olavide (UPO).

Los miembros de la Comisión han analizado de manera individual la documentación presentada, utilizando para ello la Herramienta de evaluación (Anexo VII de la documentación marco del Programa DOCENTIA, 2021). Posteriormente, la Comisión se ha reunido el 22 de enero de 2025 para consensuar y elaborar de manera colegiada el Informe Provisional en el que se recogían las mejoras que necesariamente debería incorporar la Universidad Pablo de Olavide (UPO) durante el periodo de alegaciones y, también, algunas recomendaciones que debería considerar en la fase de implantación del diseño.

El 25 de febrero de 2025 ACCUA remite a la Comisión de Evaluación la respuesta de la UPO al Informe Provisional y la nueva versión del Manual para la evaluación de la actividad docente del profesorado de la UPO (versión 1.1.) con los cambios aprobados con fecha 24 de febrero de 2025.

Los miembros de la Comisión han analizado de manera individual la respuesta de la UPO al informe provisional, que contenía 15 condiciones y 15 recomendaciones y se ha llegado a un consenso sobre el contenido de este informe final. A continuación, se incluye la valoración global del modelo, así como las recomendaciones que deben ser objeto de seguimiento una vez que comience la fase de implantación del modelo y otras recomendaciones que se mantienen en este Informe definitivo. Para poder realizar este seguimiento, la UPO debe enviar informes de seguimiento periódicos a ACCUA en los que describa claramente las actuaciones llevadas a cabo en relación a las recomendaciones indicadas en este informe.

Valoración global del modelo de evaluación y cumplimiento de los requerimientos del Programa DOCENTIA

1. La alineación del modelo de evaluación con el Plan Estratégico, la política de profesorado, el modelo de excelencia docente establecido y con el desarrollo profesional docente del profesorado

La UPO diseñó inicialmente su modelo DOCENTIA en 2009 tomando como referencia el marco andaluz de evaluación de la actividad docente. El Modelo que ahora se presenta es una revisión del modelo anterior para adaptarse a las nuevas pautas del programa recogidas en la documentación del 2021 y las recomendaciones de sus propias comisiones de evaluación.



En la introducción se menciona la relación de la evaluación de la actividad docente con los Sistemas de Aseguramiento Interno de la Calidad (SAIC) y los criterios y directrices europeos de garantía de calidad (criterio 1.5.).

En el Modelo presentado se citan normativas estatales y autonómicas vinculadas con la calidad docente, así como los estatutos de la UPO, indicando que se debe garantizar la participación del estudiantado y profesorado en la evaluación de la calidad docente.

Se mencionan la Política de Personal Docente e Investigador de la UPO y su Plan estratégico, indicando la previsión de definir un Marco de desarrollo profesional docente (MDPD). Con respecto a este Marco, tras el periodo de alegaciones, en el documento de respuesta al informe provisional, se indica que fue aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad Pablo de Olavide en su sesión de 26 de abril de 2024.

En la introducción se indica que la evaluación debe ser integral, sumativa y formativa, y se añade que la UPO apuesta desde 2003 en sus Estatutos por la excelencia de la calidad docente.

Tras el periodo de alegaciones, la UPO ha introducido en el modelo lo que consideran una docencia de calidad, incluyendo siete criterios de actuación, algunos de los cuales únicamente hacen referencia a niveles básicos de calidad, pero no a un modelo de excelencia docente. Por ejemplo, planificar la docencia e impartirla o que los estudiantes alcancen las competencias se consideran características básicas y, por tanto, exigibles a cualquier docente, pero no son características de una docencia excelente.

Por otro lado, en el anexo VI, en el que se describe el MDPD pueden encontrarse definiciones adicionales de lo que la UPO entiende por calidad (buena, excelente y liderazgo). Se entiende que estas definiciones complementan el modelo de calidad introducido. Sería conveniente combinar estas dos definiciones de calidad docente y presentar un modelo unificado que sea un referente claro para todo el profesorado.

Así mismo, no se percibe una conexión clara entre el proceso de evaluación, las fuentes de información, los indicadores y los elementos descritos en el MDPD. Por ejemplo, se indica que si se obtiene al menos el 90% de los puntos máximos alcanzables el resultado de la evaluación será A, que se corresponde con el nivel 3 del MDPD (e incluso con el 4 si se obtiene el premio de excelencia). Pero no está claro que ese 90% de los puntos garantice que el/la docente satisface todo lo que se dice sobre el nivel 3 del MDPD.

Finalmente, se han incluido en el manual los objetivos del Plan Estratégico que se vinculan con DOCENTIA. Sin embargo, no se aprecia una conexión clara entre esos objetivos (fortalecer la plantilla y desarrollar una oferta formativa más innovadora, competitiva y comprometida) y el modelo presentado.

2. Dimensiones



Se establecen cuatro dimensiones de evaluación y ocho subdimensiones, así como 17 variables y 25 indicadores asociados a estas variables.

En el Anexo II se aportan unas tablas por dimensiones donde se identifican las subdimensiones, variables, indicadores y sus puntuaciones, así como las fuentes de recogida de información, que son esclarecedoras. También se establecen mínimos de puntuaciones por dimensión indicando que, en todo caso, para obtener una evaluación favorable (calificación A, B o C) será necesario alcanzar al menos el 50% de la puntuación máxima establecida en cada una de las cuatro dimensiones.

En relación con los indicadores, no se observa la conexión entre los indicadores y el modelo de excelencia de la UPO. Se presenta un modelo excesivamente cuantitativo, con pocos indicadores o criterios cualitativos. Por ejemplo, el indicador IV.1.1.1 sobre material elaborado valora la cantidad, pero no dice nada sobre la calidad de ese material.

3. Fuentes de información

En lo que se refiere a las fuentes de información y al peso de cada una de ellas en el proceso de evaluación, en relación con la encuesta de estudiantes, se exige un mínimo del 20% de participación del alumnado para validar esta fuente. El modelo DOCENTIA exige que, para que el profesorado pueda ser evaluado, el porcentaje de participación debe ser suficiente para que los resultados sean estadísticamente representativos (ANECA, 2021. p. 29). Se recomienda que se tomen las medidas necesarias para que ese porcentaje de participación sea el máximo posible.

Por otro lado, los ítems de la encuesta se estructuran conforme a las dimensiones del Modelo DOCENTIA, lo que se considera adecuado. Sin embargo, el cuestionario no incluye un apartado de respuesta abierta para que el estudiantado pueda introducir comentarios.

Por último, en relación con la triangulación de fuentes, se observan determinadas variables o indicadores en los que es necesario incluir más fuentes de información. Por ejemplo, es necesario que el estudiantado se pronuncie en relación a la coordinación docente, pero el indicador asociado a esa variable solo hace referencia a la participación del profesorado en comisiones de coordinación académica, estableciendo como fuente de información al responsable académico.

4. Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación (adecuación, satisfacción, eficiencia, profesionalización, orientación a la innovación docente y orientación a la mejora continua) se recogen de una forma adecuada en el Manual. Sin embargo, no se trasladan después a la definición de los indicadores. Por ejemplo, en el indicador IV.2.1.1 “Actividades formativas para la mejora de la cualificación docente del profesorado” únicamente se contabilizan actividades formativas superadas o impartidas, pudiendo alcanzar un máximo de 10 puntos, sin que parezca que se vaya a tener en cuenta los posibles cambios o mejoras realizados por el profesorado, en su docencia, fruto de esta formación. En el autoinforme, tampoco hay un apartado para que el profesorado reflexione sobre esta cuestión.

5. Garantizar la fiabilidad de las evaluaciones realizadas

En relación con el funcionamiento de los Comités de Evaluación, se indica que hay un Comité Ejecutivo y varios Comités de Trabajo. Tras el periodo de alegaciones se detalla la composición de los comités de evaluación, sus funciones y las normas básicas de funcionamiento, que incluyen la formación específica necesaria para formar parte de estos órganos colegiados. Esta información no se considera suficiente ya que hay aspectos que no quedan suficientemente claros. Por ejemplo, si las vocalías de los comités de trabajo son de la UPO o pueden ser de otra universidad, si la evaluación será por pares o cada expediente es evaluado por una persona (en la anterior versión sí se indicaba) o si en el Comité Ejecutivo los docentes son seleccionados por área de conocimiento. Las normas de funcionamiento interno deben estar claras para poder valorar la fiabilidad y transparencia del proceso de evaluación.

Se detalla la composición de la Comisión de Garantías y sus funciones, aunque se indica que las normas de funcionamiento serán aprobadas más adelante. Estas normas deben formar parte del modelo de evaluación.

6. La capacidad discriminativa del modelo

Se establecen cuatro categorías para agrupar al profesorado en función de su desempeño, esto es acorde al Modelo DOCENTIA.

El programa DOCENTIA exige una adecuada capacidad de discriminación del modelo de evaluación para detectar diferencias entre el profesorado evaluado, en función de la calidad de su desempeño docente, en cada una de las dimensiones evaluadas. La capacidad discriminativa del modelo presentado deberá valorarse a partir de los resultados obtenidos, por lo que será objeto de especial seguimiento durante el proceso de implantación.

7. La transparencia y sostenibilidad del proceso

Como ya se ha mencionado, el procedimiento de evaluación no está claro en lo que se refiere a las normas de funcionamiento interno de las comisiones, por lo que se debe dotar de una mayor transparencia. Por ejemplo, no se recoge como anexo el protocolo que utilizará la comisión para realizar la evaluación. Se indica la información que se tendrá en cuenta y que la Comisión se debe pronunciar sobre todas las dimensiones y subdimensiones, pero no se dice si se hará también una valoración cualitativa de cada dimensión.

Sobre el ámbito de aplicación, se indica que el modelo es único para todo el profesorado, independientemente de su relación jurídica, cuerpo o categoría y que es voluntario. No está suficientemente claro si hay un número mínimo de créditos para poder ser evaluado.

Los demás aspectos procedimentales, como la convocatoria, presentación de solicitudes, recopilación de la información, emisión de informes y procedimiento de revisión se consideran adecuados.

En lo que respecta a la sostenibilidad del proceso, la UPO ya implantó el programa DOCENTIA con otro procedimiento hace más de una década, por lo que, aunque no se han aportado datos sobre

convocatorias anteriores, se presupone que el proceso será sostenible, dada la experiencia acumulada. No obstante, se recomienda indicar el número aproximado de profesorado evaluable y evaluado por convocatoria, de acuerdo con los requisitos de Manual, así como la estimación de profesorado a evaluar en las dos próximas anualidades.

Vinculado con la transparencia, se debería incluir en el Manual el enlace a la web donde estará la información del programa DOCENTIA. Además, se recomienda incluir los siguientes anexos como documentos:

- Modelo de solicitud de participación del profesorado en el proceso de evaluación.
- Protocolo de evaluación de la Comisión de evaluación.
- Modelo de presentación de reclamación por parte del profesor/a.

El modelo describe (en la página 32) los contenidos del informe institucional de resultados de la evaluación. Es conveniente que este informe sea suficientemente claro como para que sea de utilidad no solo para la comunidad universitaria sino también para el público en general.

8. Tipos de Informes

Se contemplan dos tipos de informes, individual y global o institucional. Se detallan sus características y contenido.

Se indica que en el informe individual se recogerán las valoraciones desagregadas por indicadores, pero no se incluye una valoración cualitativa por dimensión.

9. Que las consecuencias enunciadas que se derivan de su aplicación incidan en la mejora de la calidad de la docencia de la universidad. Procedimiento de toma de decisiones.

Se definen los objetivos de la evaluación docente indicando que se enmarcan en los objetivos generales de la UPO en relación a su profesorado. También se indican las consecuencias, que se vinculan con el MDPD. A este respecto señalar que no se observa una correspondencia clara entre los objetivos citados y las consecuencias.

Por lo tanto, las consecuencias de la evaluación deberían describirse con más claridad. Aunque algunas de ellas pueden encontrarse en los anexos, todas deberían presentarse de manera íntegra en el apartado 3 del documento.

Con respecto al procedimiento de toma de decisiones se indica que la responsabilidad del seguimiento de las consecuencias en caso de informe desfavorable recae en el Sistema de Aseguramiento Interno de Calidad (SAIC) de la UPO, lo que se considera adecuado. Este seguimiento debería hacerse de todo el profesorado evaluado porque puede haber recomendaciones en los informes individuales para profesorado con evaluación positiva. Si la toma de decisiones no queda garantizada, estas consecuencias pueden no aplicarse y no se podrá valorar el impacto en la mejora de la docencia.

10. Los mecanismos diseñados para recoger la satisfacción de los diferentes agentes implicados

El modelo describe los instrumentos que se usaran para recoger la satisfacción de los diferentes agentes implicados. Sin embargo, en los modelos de encuesta de satisfacción propuestos se echan en falta preguntas que permitan valorar algunos aspectos clave del proceso. Por ejemplo:

- Si el informe individual con los resultados es claro y ayuda a mejorar
- Si las consecuencias del proceso son suficientemente motivadoras para el profesorado
- Si el autoinforme y los informes de responsables ayudan suficientemente a discriminar

11. El mecanismo diseñado para la revisión del modelo y para la inclusión de las mejoras y cambios pertinentes

El manual incluye un apartado de revisión y mejora del proceso de evaluación donde se indica el órgano competente, que el proceso será bienal y las fuentes de información que se utilizarán. Entre estas fuentes se contemplan encuestas de satisfacción realizadas a los agentes implicados.

En general, el proceso de revisión del modelo está descrito de forma genérica. Debe ser objeto de especial atención durante el proceso de evaluación de la implantación del nuevo modelo. En particular, no se menciona el compromiso de realizar un informe de seguimiento de la implantación, que debe tener los contenidos indicados en el anexo IV programa DOCENTIA y deberá ser enviado a la Agencia de Calidad para su valoración.

Recomendaciones

R1. Se recomienda incorporar a la encuesta docente preguntas como las siguientes, que puedan aportar información valiosa para la valoración de la calidad docente:

- Durante el curso he recibido información frecuente sobre mi progreso.
- El/La docente ha intervenido durante el curso (a nivel individual y colectivo) para reconducir situaciones de falta de progresos.
- En este curso he aprendido cosas valiosas.
- Siempre he tenido claro lo que tenía que hacer dentro y fuera de clase.
- El curso tiene una variedad de actividades de manera que he podido poner de manifiesto mis talentos.

R2. Considerar la posibilidad de que la evaluación sea obligatoria (no voluntaria), con la periodicidad que la Universidad estime oportuna.

R3. Establecer los mecanismos necesarios para vincular los resultados de la evaluación del profesorado con las actividades de formación docente, también en el caso de informes favorables.

R4. Incluir en las encuestas de satisfacción de los colectivos implicados los ítems necesarios para que sea posible valorar en su momento la utilidad de las fuentes de información, percibida por las comisiones de evaluación y el interés de las consecuencias de la evaluación, percibida por el profesorado evaluado.

R5. Incorporar una tabla que ponga de manifiesto la correspondencia entre objetivos y consecuencias.

R6. En relación con la sostenibilidad, se recomienda indicar el número aproximado de profesorado evaluable por convocatoria, de acuerdo con los requisitos de Manual, y la estimación de profesorado a evaluar en las dos próximas anualidades.

R7. Vinculado con la transparencia, se recomienda incluir en el Manual los enlaces a la web donde estará la información del programa DOCENTIA.

R8. Incluir en el manual los siguientes anexos:

- Modelo de solicitud de participación del profesorado en el proceso de evaluación.
- Protocolo de evaluación de la Comisión de evaluación.
- Modelo de presentación de reclamación por parte del profesor/a.

R9. Vincular el seguimiento de las acciones derivadas de la evaluación docente con el Sistema de Garantía de la Calidad de cada centro, para garantizar la revisión periódica y sistemática del procedimiento, tanto en el caso de los informes desfavorables como en informes favorables. Diseñar(e incluir en el manual) un formato para hacer el seguimiento de las acciones de mejora en el que se indique acciones, objetivos, plazos, responsable del seguimiento, etc.

R10. Concretar si existe un número mínimo de créditos para que el profesorado pueda presentarse a la evaluación

R11. Establecer de una forma más clara la relación entre el Programa DOCENTIA y los objetivos del Plan Estratégico de la UPO incluyendo, en próximos planes estratégicos, objetivos más directamente relacionados con la calidad docente o con el marco de desarrollo profesional docente.

R12. Hacer un seguimiento especial del nivel de participación del estudiantado en las encuestas docentes e implementar estrategias para incentivar su participación como, por ejemplo, simplificar el proceso de respuesta u ofrecer incentivos.

Recomendaciones de especial seguimiento

C1. Revisar el modelo de excelencia docente descrito en el manual de forma que se incluyan aspectos más vinculados con la excelencia y no tanto con el cumplimiento de aspectos básicos de cualquier actividad docente.

C2. Describir con más claridad las normas de funcionamiento interno de las Comisiones de evaluación indicando si las vocalías de los comités de trabajo son de la UPO o pueden ser de otra universidad, si la



evaluación será por pares o cada expediente es evaluado por una persona o si en el Comité Ejecutivo los docentes son seleccionados por área de conocimiento.

C3. Poner en evidencia, en futuros informes de seguimiento:

- El alineamiento entre fuentes de información, indicadores y elementos del modelo de excelencia,
- La capacidad discriminativa del modelo a la luz de los resultados obtenidos

LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN CONSIDERA

FAVORABLE

**LA VERIFICACIÓN DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD
DE LA ACTIVIDAD DOCENTE DEL PROFESORADO DE LA UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE (UPO)**