

BORDÓN

Revista de Pedagogía



Volumen 66
Número, 3
2014

SOCIEDAD ESPAÑOLA DE PEDAGOGÍA

HACIA UNA EVALUACIÓN INTEGRAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO: LA EXPERIENCIA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE CATALUÑA

Towards a global evaluation of university faculty members: the experience of the Technical University of Catalonia

ENRIQUE GARCÍA-BERRO, SANTIAGO ROCA, FRANCISCO JAVIER NAVALLAS,
MIQUEL SORIANO Y ANTONI RAS
Universidad Politécnica de Cataluña

DOI: 10.13042/Bordon.2014.66304

Fecha de recepción: 14/03/2014 • Fecha de aceptación: 23/04/2014

Autor de contacto / Corresponding Author: Enrique García-Berro. Email: enrique.garcia-berro@upc.edu

INTRODUCCIÓN. La Universidad Politécnica de Cataluña (UPC) dispone de un modelo de evaluación docente plenamente consolidado, que está adaptado a los requerimientos del Espacio Europeo de Educación Superior. Dicho modelo de evaluación ha sido certificado por la Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU Catalunya), la agencia de evaluación catalana, y cumple con las directrices europeas más rigurosas y actuales. Además, también dispone de abundante información sobre la actividad investigadora del profesorado, medida mediante el número de sexenios obtenidos, su participación en proyectos de investigación, en las labores de formación de posgrado y en la dirección de tesis doctorales. Todo ello configura una visión general de la actividad, tanto docente como investigadora, del profesorado. **MÉTODO.** Empleando la información adquirida a lo largo de los años se analizan los diversos indicadores que permiten implementar políticas de evaluación del profesorado universitario a nivel de cada universidad, que tienen en cuenta tanto la docencia, como la investigación y la gestión universitaria, y que permiten obtener una imagen actualizada de la actividad del profesorado, sin resultar intrusiva ni burocratizada. **RESULTADOS.** En este artículo se presenta un modelo integral de evaluación académica y se muestran los resultados de la aplicación de dicho modelo al profesorado de nuestra universidad. **DISCUSIÓN.** También se detalla el impacto que dicho modelo de evaluación ha tenido en la actividad académica.

Palabras clave: *Docencia, Investigación, Profesores, Evaluación de la actividad docente, Evaluación de la actividad investigadora.*

La universidad española ha experimentado, durante las últimas décadas, una considerable transformación y ha pasado de ser una universidad eminentemente docente, con enormes carencias en el terreno de la investigación, a liderar el cambio hacia una sociedad innovadora, de tal modo que ahora se asemeja en gran medida a las universidades de los países más desarrollados de nuestro entorno, tal como se desprende de los diversos informes de la *Conferencia de Rectores de Universidades Españolas* (CRUE), de los que un ejemplo notorio y bien conocido es el informe *La universidad española en cifras* (CRUE, 2012), aunque existen estudios de este tipo publicados con anterioridad que permiten constatar de manera fehaciente la notable progresión de la universidad española (CRUE, 2011). Parte de este éxito se debe a las sucesivas reformas y, sobre todo, al papel predominante de la cultura de la evaluación y la rendición de cuentas que ha propiciado el legislador, y que han hecho suya las universidades españolas, véase por ejemplo Buela-Casal, Bermúdez, Sierra, Quevedo-Blasco, Guillén-Riquelme y Castro (2012) para una discusión de este aspecto. No obstante, dichas reformas han sido, en una parte de los casos, parciales, dando lugar a una multitud de textos legales que han resultado en una yuxtaposición de evaluaciones y en una intrincada situación reglamentaria, que dificulta a veces la adopción de medidas por parte de los equipos de gobierno y que confunde al sujeto de la evaluación, el profesorado. No obstante, y a pesar de ello, una de las características esenciales de todos estos textos legales, en consonancia con la Declaración de Bolonia (1999), es el establecimiento de mecanismos de garantía de la calidad, que requieren la definición de indicadores que permitan medirla y evaluarla, de tal modo que el concepto de calidad universitaria se ha universalizado, convirtiéndose en un concepto transversal ampliamente aceptado por la comunidad universitaria en su conjunto (Osuna, 2009), y que abarca todas las facetas de la actividad universitaria.

En general, la dedicación del personal docente e investigador a las actividades académicas se rige no tan solo por la legislación estatal sino, también, por la autonómica. En concreto, además de las normas de carácter autonómico, la Ley Orgánica de Universidades (LOU, 2001) y la Ley Orgánica de Modificación de dicha ley (LOMLOU, 2007), así como el Real Decreto 898/1985 (BOE, 1985), sobre el régimen jurídico del profesorado universitario, y los respectivos estatutos de la inmensa mayoría de las universidades españolas establecen, sin ningún género de dudas, que las obligaciones del profesorado son de tres tipos: la docencia, tanto de grado como de máster, la investigación y las tareas de gestión y/o responsabilidad personal. Además, la propia LOMLOU (2007) estipula que la investigación ha de ser un criterio relevante, atendiendo a su oportuna evaluación, para determinar la eficiencia en el desarrollo de la actividad profesional, tal y como recoge el artículo 20 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP, 2007).

Como consecuencia de todo lo anterior, diversas universidades españolas han puesto en marcha una serie de iniciativas para proporcionar un marco jurídico sólido que permita, por un lado, realizar una evaluación del cumplimiento de las tareas asignadas al profesorado, y por otro, flexibilizar o modular, en la medida de lo posible, la dedicación a las diferentes tareas que el profesorado universitario tiene encomendadas. El éxito de tales iniciativas ha sido dispar, como consecuencia de los distintos enfoques que las universidades han adoptado. En este sentido conviene señalar que se observan notables diferencias en los sistemas de evaluación de la docencia de las distintas universidades, lo que dificulta sobremanera su comparación en un marco común (Muñiz, 2011). Por el contrario, con respecto a la evaluación de la investigación es necesario mencionar que en la mayor parte de los casos las universidades han optado por indicadores bibliométricos, por su reconocida fiabilidad (Navarrete-Cortes, Quevedo-Blasco, Chaichio-Moreno, Ríos

y Buela-Casal, 2009; Navarrete-Cortes, Fernández-López, López-Baena, Quevedo-Blasco y Buela-Casal, 2010). Finalmente, es imprescindible hacer notar que hasta la fecha no existen, y probablemente no se necesiten, indicadores y mecanismos fiables que permitan una evaluación objetiva de las tareas de gestión universitaria, por lo que las universidades optan por reducir la dedicación docente del profesorado que se involucra en dichas tareas, lo cual es legítimo pero contrasta con la multiplicidad de indicadores empleados para evaluar la docencia o la investigación. En parte, esto es debido a que los cargos de responsabilidad personal de carácter estatutario son bien cargos electos, de duración limitada, o son designados por el responsable académico correspondiente. En consecuencia, la comunidad universitaria, o el responsable de la designación, tiene la potestad de evaluar su desempeño, así como de modular la dedicación de dichas personas a las diversas facetas de la actividad académica. En definitiva, los mecanismos de evaluación que emplean las universidades españolas para objetivar el cumplimiento de las labores académicas de su profesorado son en la mayor parte de los casos parciales, en algunos casos carecen de base legal o reglamentaria suficiente, en otros casos son difíciles de aplicar, en numerosas ocasiones requieren la intervención directa del profesorado, alejándolo de lo que debieran ser sus labores naturales, en ciertas universidades pecan de burocráticos, mientras que en otras instituciones de enseñanza superior estas iniciativas han carecido de continuidad y, para finalizar, en general han arrojado resultados muy heterogéneos y difícilmente comparables.

Todo lo expuesto anteriormente contrasta sobremedida con la intensa actividad de evaluación institucional de la actividad investigadora de las universidades españolas (Pereira, 2011). Nótese que en este caso se trata de evaluar colectivos, y no individuos, lo cual simplifica notablemente la selección de los criterios de evaluación. Fruto de ello es la elaboración de sucesivos informes con el objetivo último de proporcionar

una clasificación fiable y consistente de las universidades españolas. Ejemplos destacados de este tipo de estudios, sin ánimo de ser exhaustivos, son los de Buesa, Heijs y Barba (2009), Torres-Salinas, Delgado-López-Cózar, García-Moreno-Torres y Herrera (2010), Buela-Casal, Bermúdez, Sierra, Quevedo-Blasco y Castro (2009), Buela-Casal, Bermúdez, Sierra, Quevedo-Blasco y Castro (2010), los del grupo SCIMAGO (2011) o el de Buela-Casal *et al.* (2012). No obstante, como se ha mencionado anteriormente, estos esfuerzos se han centrado mayoritariamente en la evaluación de la producción y la productividad científica de las universidades españolas medidas en términos de indicadores basados en la actividad investigadora del profesorado, como el número de tramos de investigación obtenidos por los profesores de dichas universidades, el número de tesis doctorales defendidas, el volumen de ingresos de financiación competitiva obtenido, o el número e impacto de las publicaciones de sus profesores. En resumen, por su propio diseño, estos estudios se centran más en medir de forma lo más objetiva posible la actividad investigadora de las universidades en su conjunto, que en evaluar la actividad académica de su profesorado de forma individual.

En este artículo describimos un modelo de evaluación global de la actividad individual del profesorado puesto en práctica por la Universidad Politécnica de Cataluña (UPC), que se ha empleado con éxito en dos convocatorias y que ha permitido avanzar en la dirección deseada, poniendo a disposición de los equipos de gobierno una información rica e incentivando la mejora de la actividad universitaria. En concreto, el objetivo de este trabajo consiste en estudiar si existen datos cuantitativos que permitan objetivar y hacer un seguimiento efectivo y poco burocratizado del grado de cumplimiento por el profesorado universitario de las tareas académicas que le han sido asignadas por el ordenamiento legal vigente. Se pretende que dicho modelo de evaluación sea no intrusivo, y que no requiera que las personas evaluadas

hayán de aportar información suplementaria a la ya existente en las bases de datos de la universidad.

El artículo está estructurado de la siguiente manera. En la sección 2 se proporcionan una serie de consideraciones preliminares sobre los marcos de evaluación. Le sigue la sección 3 en donde se describe el método de análisis. En la sección 4, se explica con cierto detalle el modelo de seguimiento de la actividad académica de la UPC, mientras que en la sección 5 se analizan los resultados de dicho modelo y se discute su impacto sobre la actividad académica de la universidad. Finalmente, en la sección 6 se resumen los resultados principales de este estudio y se elaboran las conclusiones.

Algunas consideraciones preliminares

Dejando a un lado consideraciones de carácter genérico, el marco de evaluación en el que se desarrolla la evaluación ha de reunir una serie de características (ENQA, 2009, ENQA 2006). Particularmente, el marco de evaluación ha de ser *fiable*, de manera que permita al gobierno de la universidad promover actividades dirigidas a conseguir una universidad de calidad y que permita actuar en casos extremos, tanto por exceso como por defecto. Además, el marco de evaluación ha de ser *estable*, de forma que permita a las personas planificar su actividad. También ha de ser *flexible*, de modo que permita gestionar la diversidad. Asimismo, ha de ser fácilmente *entendible*, proporcionado directrices claramente asimilables. Además, ha de tener *consecuencias* claras y ha de permitir poner en evidencia las responsabilidades personales. Claramente, también ha de ser *conocido a priori* por las personas evaluadas, de modo que proporcione seguridad jurídica y, lo que es más importante, confianza en la insitución. Por otro lado, también ha de incluir la *totalidad* de la actividad académica. Finalmente, también ha de ser *ágil*, para

permitir que la institución pueda reaccionar con anticipación.

Otra cuestión ligada al marco de evaluación que conviene definir de antemano es que tipo de evaluación se quiere desarrollar. ¿Una evaluación de mínimos o una de máximos? Ambas tienen ventajas e inconvenientes (Gertler, Martínez, Premand, Rawlings, y Vermeersch, 2011). La evaluación de mínimos tiene la ventaja que es universal y fácil de aplicar, mientras que su principal inconveniente es que tan solo detectará los casos de incumplimiento flagrante. En cambio, la evaluación de máximos proporciona visibilidad a las personas evaluadas positivamente, algo que es claramente una ventaja, pero limita la aplicación de incentivos a una fracción pequeña del profesorado. Teniendo en cuenta las circunstancias actuales, la UPC optó por una evaluación de carácter intermedio, que huye deliberadamente de clasificaciones detalladas y que, al mismo tiempo, asegura un nivel de calidad adecuado. Dicho modelo se describe más adelante.

Método

Unidades de análisis

En este estudio se han utilizado como unidades de análisis los resultados globales del proceso de evaluación académica de acuerdo a lo establecido en el modelo descrito en la siguiente sección de este trabajo.

Materiales

Los materiales fueron aportados por la propia universidad, que dispone de unas bases de datos extraordinariamente completas sobre la actuación académica de su profesorado, dado que se dispone de datos con más de una década de antigüedad. Así pues, el estudio tiene un grado de fiabilidad alto, dado que la totalidad del profesorado a tiempo completo de la universidad ha podido ser evaluado de acuerdo a la metodología que se

describe a continuación. Esto implicó la evaluación de unos 1.800 profesores, por lo que la muestra analizada permite extraer conclusiones fiables.

Diseño y procedimiento

El trabajo que presentamos es un estudio empírico con metodología cuantitativa. Más concretamente, se trata de un estudio descriptivo mediante el análisis de documentos. Su objetivo principal consiste en discernir las diferentes tipologías de profesorado (con orientación docente, con orientación investigadora). Para su elaboración se han seguido las siguientes fases. En primer lugar se procedió a la extracción de los datos anteriormente mencionados de las bases de datos de la UPC para, a continuación, ingerir los datos en una matriz de evaluación, que se describe en detalle en el siguiente apartado (véase la figura 1). Con dichos datos preliminares se procedió a validar, por un lado, la fiabilidad de la información de la que disponía la universidad y, por otro, la validez de los indicadores empleados. Una vez realizada esta valoración inicial se comunicó al profesorado el resultado de la misma y se le permitió aportar información adicional o realizar alegaciones a dicha evaluación. Ello permitió completar la información de la que disponía la universidad y ajustar los indicadores. Con posterioridad, tras un periodo de tiempo de aproximadamente un mes, los resultados de la evaluación se pusieron nuevamente a disposición del profesorado y en caso de no existir discrepancia pasaron a ser definitivos. Las discrepancias en la evaluación fueron resueltas por los órganos competentes de la universidad. En una tercera fase del estudio se compararon los resultados de dos evaluaciones consecutivas.

El modelo de evaluación del profesorado de la UPC

Para disponer de elementos de evaluación adaptados a la diversidad de figuras de profesorado, la UPC optó por catalogar las categorías

de profesorado en tres tipos. El primer nivel (profesorado consolidado) corresponde al de los catedráticos de universidad, el segundo (nivel intermedio) a profesores titulares de universidad, catedráticos de escuela universitaria y contratados doctores, mientras que el tercer nivel (nivel inicial) está integrado por el resto de categorías de profesorado con dedicación a tiempo completo: profesores titulares de escuela universitaria, colaboradores y ayudantes doctores. Claramente, las exigencias académicas han de ser diferentes para cada uno de dichos niveles. No obstante, con independencia del nivel profesional que se considere, el modelo tiene en cuenta las tres vertientes de la carrera académica: la docencia, la investigación y las actividades de responsabilidad personal. De acuerdo con ello, el modelo se apoya en diversos indicadores para disponer una evaluación favorable. En concreto:

- Se valora el cumplimiento de las obligaciones docentes, así como su calidad. Para ello se tiene en cuenta lo establecido en el *Manual de Evaluación Docente* de la UPC. Este manual incorpora las directrices internacionales (ENQA, EUA) sobre la calidad docente, ha sido certificado por AQU Catalunya y homologado por ANECA, y se ha presentado en trabajos anteriores (García-Berro, Dapia, Amblàs, Bugeda y Roca, 2009; García-Berro, Roca, Amblàs, Murcia, Sallarés y Bugeda 2010). Esencialmente, el modelo de evaluación tiene en cuenta varios elementos: el volumen de docencia reglada impartida (incluyendo tesis doctorales, trabajos fin de máster y de grado...), la satisfacción del alumnado mediante una encuesta de opinión adaptada al EEES (García-Berro, Colom, Martínez, Sallarés y Roca, 2011), la opinión de los responsables académicos, las aportaciones profesionales y una valoración del contexto (autoevaluación) confeccionada por el interesado. Estos elementos de evaluación son juzgados por un panel de pares,

que clasifica las evaluaciones en cuatro bloques, de la A (muy favorable) a la D (deficiente). El modelo ha sido empleado con éxito en seis convocatorias y ha sido metaevaluado (García-Berro *et al.*, 2012) con resultados excelentes. En particular, en este último estudio se demuestra que el profesorado acepta de buen grado los indicadores y procedimientos de evaluación, y que los resultados de la evaluación son fiables y consistentes.

- También se valora el cumplimiento y la calidad de las actividades investigadoras. Para ello se usan tres indicadores, que describimos a continuación. En primer lugar se utiliza un instrumento de una tradición dilatada en la universidad española: el tramo de investigación. Instaurado hace más de dos décadas, su uso está ampliamente reconocido como medida fiable de la actividad de investigación —véase García-Berro, Amblàs, Sellarés, Bugada y Roca (2013) para una discusión detallada sobre la fiabilidad de este indicador—. Por otro lado, también se valora la capacidad de transferencia de conocimiento a la sociedad, medida mediante la consecución de proyectos de investigación, bien sean de financiación pública competitiva como de carácter privado, durante los dos últimos cursos académicos. Para estos últimos se ha establecido un umbral en la cuantía para delimitar los servicios, mientras que los primeros se consideran independientemente del volumen de ingresos. Finalmente, se evalúa la capacidad de formación de posgrado, especialmente en la categoría más alta, profesorado consolidado.
- Finalmente, se considera la implicación en la gestión universitaria. Para ello la UPC dispone de un manual de evaluación de los méritos de gestión (una característica propia del Sistema Universitario Catalán), basado en la regulación que de este concepto ha hecho la Generalitat de

Catalunya (DOGC, 2006) y sobre el que, por razones de concisión, no se entrará a discutir en detalle. Baste decir, no obstante, que dicho manual contempla cuatro niveles, que se cuantifican en una escala numérica otorgando un número específico de puntos atendiendo a la responsabilidad y al tiempo durante el que se ha ejercido dicho cargo. Así, a los cargos estatutarios de mayor responsabilidad personal se les concede un número mayor de puntos por el periodo concreto de tiempo en el que se han ejercido. También se valora estar ejerciendo un cargo de especial relevancia en el momento de la evaluación.

Los requerimientos específicos para cada una de las categorías de profesorado descritas anteriormente son los siguientes. Como se ha mencionado, el seguimiento de las actividades docentes se clasifica en las cuatro bloques descritos previamente (A, B, C, y D). Por lo que hace referencia a las actividades de investigación se adopta el siguiente procedimiento. Para el profesorado de nivel consolidado los indicadores son: acreditar un sexenio vivo en las últimas seis convocatorias resueltas, haber participado de forma fehaciente, por ejemplo, como coautor de publicaciones en revistas indexadas, en un proyecto competitivo en los últimos dos años y, finalmente, haber dirigido una tesis doctoral en los últimos cinco años. Para el profesorado de nivel intermedio se requieren los dos primeros criterios antes enunciados, y haber participado en la formación de doctores, habiendo dirigido o estando dirigiendo trabajos de doctorado, o tesis de máster oficial, siempre que el proyecto de tesis haya sido aprobado en los últimos cinco años. Finalmente, para el profesorado de nivel inicial en lugar del tramo vivo se solicita haber publicado un artículo en una revista del Science Citation Index, y en lugar de la participación en actividades de doctorado se requiere acreditar un progreso académico personal (estar matriculado en un programa de máster oficial, estar en la

fase de investigación del doctorado, haberse doctorado recientemente...). En cualquiera de las tres categorías el evaluado obtiene una calificación global de A si ha superado los tres indicadores, B si acredita el cumplimiento de dos, C si solo supera uno de los indicadores y D en caso de que no disponga de ninguno de los mismos. Por lo que hace referencia a las actividades de dirección y coordinación, a las personas que estén ejerciendo tareas de gestión de especial relevancia o que acrediten disponer de un tramo de gestión en las dos últimas convocatorias resueltas se les considera como superado uno de los indicadores de investigación, de forma que pasan a disponer de una valoración inmediatamente superior. En el caso de que ya dispongan de una evaluación favorable de todos los indicadores de investigación su valoración permanece inalterada.

FIGURA 1. Matriz de evaluación del modelo de la UPC

Docencia	Investigación			
	A	B	C	D
A				
B				
C				
D				

Este modelo de seguimiento de la actividad académica se puede sintetizar con la ayuda de la matriz de evaluación que se muestra en la figura 1. Las celdas sin sombread indican una valoración favorable, las celdas con fondo gris claro indican una valoración correcta de la actividad académica, las celdas de color gris intermedio indican que se precisan implementar mejoras y las celdas de color gris oscuro implican la necesidad de una actuación de carácter urgente por parte de los órganos competentes.

FIGURA 2. Resultados de las evaluaciones de los años 2011 y 2012

Global 2011					
Investigación					
Docencia	A	B	C	D	Total
A	38,2	15,3	8,8	3,4	65,8
B	13,0	6,8	3,2	2,2	25,2
C	1,8	1,2	2,1	0,9	6,0
D	0,9	1,1	0,8	0,3	3,0
Total	53,9	24,3	14,9	6,8	100,0

Global 2012					
Investigación					
Docencia	A	B	C	D	Total
A	41,1	14,0	8,1	5,4	68,5
B	11,6	4,9	3,9	3,9	24,3
C	1,6	1,4	0,9	1,1	5,0
D	0,5	0,5	0,4	0,8	2,2
Total	54,8	20,8	13,3	11,2	100,0

Diferencia					
Investigación					
Docencia	A	B	C	D	Total
A	2,8	-1,3	-0,8	2,0	2,7
B	-1,4	-1,9	0,7	1,7	-0,9
C	-0,2	0,2	-1,1	0,1	-1,0
D	-0,3	-0,6	-0,5	0,5	-0,9
Total	0,9	-3,6	-1,7	4,3	0,0

Resultados

En la figura 2 se presentan los datos correspondientes a las dos evaluaciones que se han llevado a cabo hasta la fecha, las correspondientes a los años 2011 y 2012. Cabe insistir en que el procedimiento de evaluación contempla una fase de revisión y otra de alegación, de modo que los resultados que se muestran son resultados consolidados. Puede observarse que aproximadamente

dos terceras partes del profesorado evaluado obtiene valoraciones favorables (A o B, tanto en docencia como en investigación), que tan solo un porcentaje marginal (del orden del 0,5%) obtiene calificaciones desfavorables (una D, tanto en docencia como en investigación) y que tan solo un porcentaje del orden del 7% obtiene una valoración negativa en investigación, mientras que el porcentaje de profesores con valoración negativa en docencia es del orden del 3%.

FIGURA 3. Resultados de las evaluaciones de los años 2011 y 2012, para la categoría de profesorado consolidado

Consolidado 2011					
Investigación					
Docencia	A	B	C	D	Total
A	60,8	8,3	3,7	0,5	73,3
B	13,4	3,2	0,9	0,5	18,0
C	3,2	0,9	1,4	0,0	5,5
D	1,4	1,8	0,0	0,0	3,2
Total	78,8	14,3	6,0	0,9	100,0

Consolidado 2012					
Investigación					
Docencia	A	B	C	D	Total
A	59,6	10,6	2,4	2,7	75,3
B	13,7	2,7	2,0	1,2	19,6
C	2,7	1,2	0,0	0,8	4,7
D	0,0	0,0	0,4	0,0	0,4
Total	76,1	14,5	4,7	4,7	100,0

Diferencia					
Investigación					
Docencia	A	B	C	D	Total
A	-1,2	2,3	-1,3	2,3	2,0
B	0,4	-0,5	1,0	0,7	1,6
C	-0,5	0,3	-1,4	0,8	-0,8
D	-1,4	-1,8	0,4	0,0	-2,8
Total	-2,7	0,2	-1,3	3,8	0,0

FIGURA 4. Resultados de las evaluaciones de los años 2011 y 2012, para la categoría de profesorado intermedia

Intermedio 2011					
Investigación					
Docencia	A	B	C	D	Total
A	39,4	18,3	8,0	3,4	69,1
B	12,5	7,7	2,2	1,6	24,1
C	0,9	1,1	1,7	0,1	3,9
D	0,9	1,0	0,7	0,4	3,0
Total	53,6	28,2	12,7	5,5	100,0

Intermedio 2012					
Investigación					
Docencia	A	B	C	D	Total
A	43,8	15,4	7,4	3,9	70,5
B	12,1	5,4	3,1	2,5	23,1
C	1,4	1,3	1,1	0,2	4,1
D	0,8	0,9	0,3	0,3	2,3
Total	58,1	23,0	11,9	7,0	100,0

Diferencia					
Investigación					
Docencia	A	B	C	D	Total
A	4,4	-3,0	-0,6	0,5	1,4
B	-0,4	-2,3	0,9	0,9	-0,9
C	0,6	0,2	-0,6	0,1	0,2
D	-0,1	-0,1	-0,4	0,0	-0,7
Total	4,5	-5,2	-0,8	1,5	0,0

Asimismo, en la figura 2 se puede apreciar cómo existe una tendencia general a la mejora, habiendo incrementos apreciables en el número de profesores evaluados con una doble A, que provienen en su mayor parte de profesores con evaluaciones AB, BA y BB. También se observa cómo la celda CC sufre una disminución significativa, que hacen que las celdas BC y CB se vean más pobladas. Por último, cabe señalar que el porcentaje de profesores

evaluados de forma favorable en docencia (con valoraciones de D) disminuye ligeramente en estas dos evaluaciones (-0,9%), mientras que el porcentaje de profesores mal evaluado en investigación se incrementa de forma notable (un 4,3%).

FIGURA 5. Resultados de las evaluaciones de los años 2011 y 2012, para la categoría de profesorado inicial

Inicial 2011					
Investigación					
Docencia	A	B	C	D	Total
A	28,4	13,8	11,9	4,6	58,6
B	13,6	6,8	5,4	3,6	29,4
C	2,5	1,4	2,7	2,4	9,0
D	0,7	0,8	1,2	0,3	3,1
Total	45,2	22,8	21,2	10,9	100,0

Inicial 2012					
Investigación					
Docencia	A	B	C	D	Total
A	27,9	13,4	11,8	9,1	62,3
B	10,0	4,9	6,2	7,4	28,5
C	1,3	1,6	1,1	2,5	6,5
D	0,4	0,0	0,4	2,0	2,7
Total	39,6	20,0	19,4	21,1	100,0

Diferencia					
Investigación					
Docencia	A	B	C	D	Total
A	-0,4	-0,3	-0,1	4,5	3,7
B	-3,6	-1,9	0,7	3,9	-0,9
C	-1,3	0,3	-1,6	0,2	-2,5
D	-0,3	-0,8	-0,8	1,7	-0,3
Total	-5,6	-2,8	-1,8	10,2	0,0

La figura 3 muestra los resultados obtenidos para la categoría de profesorado consolidado. Como puede observarse en esta categoría de

profesorado el número de profesores muy favorablemente (con una doble A), como era de esperar, es notablemente superior a la media de todas las categorías de profesorado. La evolución temporal es, no obstante, ligeramente decreciente. Obsérvese, asimismo, que no hay ningún profesor evaluado de forma muy negativa (con una doble D), y que el número de profesores que resultan evaluados negativamente en investigación (con una D) es acusadamente menor que la media de la universidad. Obviamente, esto es el resultado de que las políticas de promoción de profesorado se centran de forma mayoritaria en la productividad investigadora. Por su parte, en la figura 4 se muestran los resultados obtenidos para la categoría de profesorado intermedia. Cabe destacar que, aunque en la convocatoria correspondiente al año 2011 el número de profesores evaluados con una doble AA se sitúa cerca de la media de la universidad, en la convocatoria 2012 este número experimenta un cierto incremento. En ambos casos el porcentaje de profesorado evaluado muy favorablemente tanto en docencia como en investigación es ligeramente superior a la media de la universidad, aunque notablemente menor que el de la categoría de profesorado consolidado. Además, el número de profesores evaluados muy desfavorablemente en ambas facetas de la actividad universitaria se mantiene estable. Finalmente, en la figura 5 mostramos los mismos datos para las categorías de profesorado de nivel inicial. Tal y como era de prever el porcentaje de profesorado evaluado como AA es en este caso bastante inferior al de las dos categorías anteriores, un efecto que se debe a la falta de progresión académica, especialmente en lo concerniente al cumplimiento de las tareas investigadoras, bien sea por falta de trayectoria en el caso de los profesores de la categoría de ayudante doctor, o por otras consideraciones en el caso del profesorado colaborador o perteneciente al cuerpo de profesores titulares de escuela universitaria. Por similares razones, el número de profesores evaluados con calificaciones DD es muy superior al de las otras categorías académicas y, lo

que es más preocupante, muestra una tendencia creciente.

Conviene destacar varios aspectos, que consideramos relevantes. El primero de ellos tiene que ver con la dimensión cuantitativa del proceso de evaluación. Como se ha mencionado con anterioridad, en la convocatoria correspondiente al año 2011 se evaluaron 1.755 profesores, mientras que en la de 2012 el número de profesores evaluados fue de 1.710. Estas cifras proporcionan una idea de la magnitud y complejidad del proceso de evaluación. Para poder gestionar esta evaluación la universidad se dotó de una herramienta informática que gestionaba todas las bases de datos propias y proporcionaba a cada profesor, a través de una intranet, una relación de los datos que se habían tenido en cuenta para su evaluación específica. El 89% del profesorado evaluado accedió a dicha aplicación informática en la convocatoria de 2011, para verificar que los datos con los que se le evaluaba eran correctos. Además, mediante dicha aplicación los profesores podían, si así lo deseaban, aportar información adicional a la que constaba en las bases de datos de la universidad. El 36% del profesorado evaluado así lo hizo y se gestionaron unas 1.450 incidencias (aproximadamente 2,3 incidencias por cada reclamación). Adicionalmente, el 6% del profesorado evaluado, 128 profesores, se acogió a la posibilidad de compensar algún indicador de investigación, por estar realizando o haber realizado recientemente de forma contrastable, actividades de gestión de cierta envergadura.

La tipología de las incidencias fue variada. Así, el 6,3% de las incidencias tuvieron que ver con la participación en actividades docentes regladas, el 4,5% con las encuestas de satisfacción al alumnado, el 4,8% con la evaluación del tramo docente autonómico, el 5,7% con el tramo docente básico, el 13,8% con el tramo autonómico de gestión, el 11,1% con publicaciones en revistas de investigación, el 33,9% con convenios o proyectos de investigación y el 21,3% con el progreso académico personal (máster y

doctorado). Todo ello permitió aflorar un número importante de participaciones en proyectos o convenios de investigación, así como de otro tipo de actividades. En concreto, y a modo de ejemplo, antes de la fase de ajuste del proceso se acreditaban unas 550 participaciones individuales en este tipo de actividades, que pasaron a ser unas 3.200 al finalizar la evaluación. Durante las fases críticas del proceso el número de demandas de actualización de datos llegó a ser de unas 400 diarias. Finalmente, cabe mencionar que el número de incidencias en la evaluación de 2012 fue significativamente menor, unas 550. En definitiva, el proceso permitió disponer de una información actualizada y veraz del nivel de actividad académica de la universidad.

Discusión y conclusiones

En este trabajo se ha presentado y analizado un posible modelo de evaluación integral del profesorado. Dicho modelo está vigente en la Universidad Politécnica de Cataluña y ha permitido disponer de una herramienta que permite hacer un seguimiento temporal de la actividad académica del profesorado, al mismo tiempo que proporciona una visión actualizada de dicha actividad a nivel global de la universidad. Ello permite estudiar el cumplimiento de los objetivos de la institución y permite avanzar en la dirección de una planificación estratégica de la institución a medio y largo plazo (García-Berro, Roca, y Navallas, 2008). Esta evaluación contempla una serie de indicadores que son comúnmente aceptados y pretende ser una evaluación que exija el mínimo esfuerzo a los evaluados, basándose en evidencias e indicadores de los que dispone la propia institución. El proceso de evaluación fue pactado con todos los agentes involucrados y se ha empleado en dos ocasiones hasta la fecha con cambios menores, aunque es necesario mencionar que las sucesivas modificaciones de dicho marco de evaluación no han logrado el mismo grado de consenso que la propuesta inicial. Dado que se trata de

una evaluación de seguimiento, los indicadores empleados se han escogido de forma que garanticen, por un lado, unos estándares mínimos de calidad y, por el otro, que no excluyan a un grupo numeroso de evaluados o desincentiven las oportunidades de mejora. El resultado de dicho proceso de evaluación ha demostrado, no obstante, que en primer lugar tan solo un porcentaje ínfimo de profesorado (del orden del 0,5%) incumple sus tareas docentes e investigadoras de forma palmaria, mientras que, por el contrario, aproximadamente el 70% del profesorado realiza dichas labores de forma correcta. El proceso de evaluación también ha permitido aflorar un notable nivel de actividad que no se contemplaba en las bases de datos de la institución,

permitiendo de esta forma una actualización de dichas bases de datos, que redundaría en una mejor redición de cuentas a la sociedad. Naturalmente, aún se requieren análisis detallados de series temporales más largas, dado que hasta la fecha se han conducido tan solo dos evaluaciones, así como un estudio más profundo por ámbitos de conocimiento, que serán objeto de estudios futuros. No obstante, debe señalarse que el nivel de satisfacción de la comunidad universitaria con el modelo de evaluación, así como los beneficios que ha tenido para la universidad aconsejan perseverar en la línea ya iniciada y profundizar no tan solo en la búsqueda de indicadores fiables sino, también, en las consecuencias de la evaluación.

Referencias bibliográficas

- BOE (1985). *Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario*. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1985-11578.
- Buela-Casal, G., Bermúdez, M. P., Sierra, J. C., Quevedo-Blasco, R., y Castro, A. (2009). Ranking de 2008 en productividad en investigación de las universidades públicas españolas. *Psicothema*, 21, 304-312.
- Buela-Casal, G., Bermúdez, M. P., Sierra, J. C., Quevedo-Blasco, R., y Castro, A. (2010). Ranking de 2009 en investigación de las universidades públicas españolas. *Psicothema*, 22, 171-179.
- Buela-Casal, G., Bermúdez, M. P., Sierra, J. C., Quevedo-Blasco, R., Guillén-Riquelme, A., y Castro, A. (2012). Productividad y eficiencia en investigación de 2010: relación con la financiación de las comunidades autónomas españolas. *Revista Española de Metodología Aplicada*, 17, 35-50.
- Buela-Casal, G., Bermúdez, M. P., Sierra, J. C., Quevedo-Blasco, R., Castro, A., y Guillén-Riquelme, A. (2012). Ranking de 2011 en producción y productividad en investigación de las universidades públicas españolas. *Psicothema*, 24, 505-515.
- Buesa, M., Heijs, J. J., y Barba, O. K. (2009). Calidad de las universidades. Un índice sintético. *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía*, 70, 206-239.
- Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, CRUE (2011). *La Universidad española en cifras, 2010*. http://www.crue.org/Publicaciones/Documents/UEC/LA_UNIVERSIDAD_ESPAÑOLA_EN_CIFRAS.pdf.
- Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, CRUE (2012). *La Universidad española en cifras, 2012*. http://www.crue.org/Publicaciones/Documents/UEC/1_2010.pdf.
- Declaración de Bolonia (1999). *Declaración conjunta de los Ministros de Educación sobre el Espacio Europeo de Educación Superior*. <http://www.eees.es/es/eees>.
- DOGG (2006). *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 Cataluña*. http://www20.gencat.cat/portal/site/portaldogc/menuitem.c973d2fc58aa0083e4492d92b0c0e1a0/?action=fitxa&documentId=460219&languageFitxa=es_ES&newLang=es_ES

- EBEP (2007). *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*. <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7788>.
- ENQA (2009). *ENQA report on Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area*. http://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2013/06/ESG_3edition-2.pdf.
- ENQA (2006). *Terminology of quality assurance: towards shared European values?*. http://www.enqa.eu/indirme/papers-and-reports/occasional-papers/terminology_v01.pdf.
- 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., Bugada, 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.
- García-Berro, E., Roca, S., Amblàs, G., Murcia, F., Sallarés, J., y Bugada, G. (2010). La evaluación de la actividad docente del profesorado en el marco del EEES. *Aula Abierta*, 38, 29-40.
- García-Berro, E., Colom, X., Martínez, E., Sallarés, J., y Roca, S. (2011). La encuesta al alumnado en la evaluación docente del profesorado. *Aula Abierta*, 39, 3-14.
- García-Berro, E., de la Vega, R., Amblàs, G., Martínez, E., Campeny, L., Bugada, G., y Roca, S. (2012). Un caso práctico de meta-evaluación docente: el manual de evaluación de la Universidad Politécnica de Cataluña. *Aula Abierta*, 40, 11-24.
- García-Berro, E., Amblàs, G., Sellarés, J., Bugada, G., y Roca, S. (2013). Docencia e investigación: ¿un falso dilema?. *Aula Abierta*, 41, 13-22.
- Gertler, P. J., Martínez, S., Premand, P., Rawlings, L. B., y Vermeersch, C. M. J (2011). *Impact Evaluation in Practice*. Washington: The World Bank Press.
- LOU (2001). *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2001-24515.
- LOMLOU (2007). *Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*. http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2007-7786.
- Muñiz, J. (2011, mayo-junio). Nueva norma ISO 10667 para la evaluación de personas en contextos laborales. Comunicación presentada en el *VIII Foro sobre la Evaluación de la Calidad de la Investigación y de la Educación Superior*, Santander, España.
- Navarrete-Cortes, J., Quevedo-Blasco, R., Chaichio-Moreno, J. A., Ríos, C., y Buela-Casal, G. (2009). Análisis cuantitativo por países de la productividad en psicología de las revistas en la Web of Science. *Revista Mexicana de Psicología*, 26, 131-143.
- Navarrete-Cortes, J., Fernández-López, J.A., López-Baena, A., Quevedo-Blasco, R., y Buela-Casal, G. (2010). Global psychology: A bibliometric analysis of Web of Science publications. *Universitas Psychologica*, 9, 553-567.
- Osuna, E. (2009). Calidad y financiación de la Universidad. *Revista de Investigación en Educación*, 6, 133-141.
- Pereira, M. (2011). Nuevas tendencias en la evaluación de la calidad de las universidades: los índices de calidad percibida y satisfacción de los egresados (con modelos de ecuaciones estructurales). *Aula Abierta*, 39, 73-84.
- SCIMAGO (2011). *Ranking iberoamericano SIR 2011*. http://www.scimagoir.com/pdf/ranking_iberamericano_2011.pdf.
- Torres-Salinas, D., Delgado-López-Cózar, E., García-Moreno-Torres, J., y Herrera, F. (2010). Rankings ISI de las universidades españolas según campos científicos: descripción y resultados. *El Profesional de la Información*, 20, 111-122.

Abstract

Towards a global evaluation of university faculty members: the experience of the Technical University of Catalonia

INTRODUCTION. The Technical University of Catalonia (UPC) has a consolidated model to evaluate the teaching activities of their academic staff, designed to meet the requirements of the European Higher Education Area. This evaluation model has been certified by the Catalan University Quality Assurance Agency (AQU Catalunya), and it is based on the most stringent requirements. In addition, it also has accurate information about the research activity of the faculty members, measured using the number of accredited research periods, their participation in research projects, their involvement in post-graduate activities and the number of PhD theses being advised. **METHOD.** By employing the information acquired over the years we analyze the different indicators which allow the implementation of evaluation policies at the university level. These indicators include the teaching activity, the results of the research done by the faculty members, and their involvement in university management, allowing us to obtain a rich picture of their overall activity, without being bureaucratic or intrusive. **RESULTS.** In this paper we present a global evaluation framework, which includes both research and the teaching activities. **DISCUSSION.** We also show the results obtained using this evaluation framework, and we discuss the impact of the evaluation procedure in the academic activity of the university.

Keywords: *Teaching, Research, Professors, Teaching evaluation, Research evaluation.*

Résumé

Vers une évaluation globale de l'enseignement universitaire: l'expérience de l'Université Polytechnique de Catalogne

INTRODUCTION. L'Université Polytechnique de Catalogne (UPC) dispose d'un modèle d'évaluation des enseignants entièrement consolidé, lequel est adapté aux exigences de l'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur. Ce modèle d'évaluation a été certifié par Qualité du Système Universitaire de Catalogne (AQU Catalunya), et il répond aux directives européennes les plus rigoureuses et actuelles. En outre, elle a de nombreuses informations sur les activités de recherche de ses professeurs, mesuré par le nombre d'années d'activité de recherche évaluées, la participation à des projets de recherche, le travail de la formation post-graduée et la direction des thèses doctorales. Tout cela configure une vision générale de l'activité d'enseignement et de recherche du professorat. **MÉTHODE.** En utilisant l'information recueillie au cours des années, divers indicateurs de mise en œuvre des politiques d'évaluation sont analysés, en tenant en compte du l'enseignement, de la recherche et de la gestion universitaires, les quelles permettent d'obtenir une image actualisée de l'activité des enseignants, sans être intrusive ni bureaucratique. **RÉSULTATS.** Cet article présente un modèle global d'évaluation académique ainsi que les résultats de l'application de ce modèle aux professeurs de notre université. **DISCUSSION.** Également, on détaille l'impact de ce modèle d'évaluation de l'activité universitaire.

Mots-clés: *Enseignement, Recherche, Enseignants, Évaluation de l'enseignement, Évaluation de l'activité de recherche.*

Perfil profesional de los autores

Enrique García-Berro Montilla (autor de contacto)

Catedrático de Universidad, del área de Física Aplicada, autor de más de 140 artículos en revistas indexadas, exdirector de Departamento, exvicerrector de Profesorado, actualmente es director del Programa Serra Húnter de profesorado de excelencia de la Generalidad de Cataluña.

Correo electrónico: enrique.garcia-berro@upc.edu

Dirección para la correspondencia: Departamento de Física Aplicada, Universidad Politécnica de Cataluña, c/ Esteve Terrades, 5, 08860 Castelldefels, España.

Santiago Roca Martín

Jefe del Gabinete de Planificación, Evaluación y Calidad, con experiencia de veinte años en evaluación de profesorado, titulaciones y servicios.

Correo electrónico: santiago.roca@upc.edu

Francisco Javier Navallas Ramos

Secretario General de la Universidad, experiencia previa de quince años en acreditación de titulaciones, así como en relaciones con los órganos de representación sindical.

Correo electrónico: francisco.javier.navallas@upc.edu

Miquel Soriano Ibáñez

Catedrático de universidad, del área de Ingeniería Telemática, autor de numerosas publicaciones científicas.

Correo electrónico: soriano@entel.upc.edu

Antoni Ras Sabidó

Profesor titular de Universidad, del área de Matemática Aplicada, experto en gestión universitaria, actualmente Vicerrector de Estudios y Planificación.

Correo electrónico: ras@ma4.upc.edu

