

INFORME DE IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA DOCENTIA CURSO ACADÉMICO 2014-2015

AUTOR DEL INFORME

Sonia M^a Garrote Fernández (Directora del Programa DOCENTIA)

A. ANÁLISIS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN.

El proceso de evaluación llevado a cabo en la Universidad, siguiendo las directrices del Programa DOCENTIA, durante el curso académico 2014-2015 se puede resumir en el siguiente cronograma referente al procedimiento de evaluación, que recoge información precisa sobre los agentes implicados y las principales acciones emprendidas a lo largo de todo el proceso:

Tabla 1. Cronograma del procedimiento de evaluación

ACCIÓN	RESPONSABLE	PERIODO TEMPORAL
Convocatoria de Evaluación	Ana Isabel Caballero Merino	30 de enero de 2015
Presentación del nuevo Manual Docentia a los profesores a evaluar.	Ana Isabel Caballero Merino	26 de marzo de 2015
Presentación de la herramienta digital.	Francisco Palacios Burgos	26 de marzo de 2015
Curso de formación a evaluadores.	Ana Isabel Caballero Merino	Mayo de 2015
Cumplimentar Curriculum Vitae y Autoinforme	Profesores evaluados	Del 26 de marzo al 25 de mayo de 2015.
Informe confidencial de Responsables Académicos	Decano/Director/Coordinador Académico/Servicio de Asesoramiento Académico y Tutorización ¹	Del 27 de mayo al 11 de junio de 2015.
Reunión de la Comisión Evaluadora para evaluar individualmente a cada profesor	Comisión Evaluadora del Personal Docente e Investigador (CEPDI)	Del 15 al 26 de junio de 2015.
Emisión del informe final de la CEPDI	CEPDI	Julio 2015
Reclamaciones del profesor	Profesorado	5 días hábiles una vez que haya recibido el informe final de la CEPDI.

¹ En el mes de Julio de 2015 se crea en la Universidad la Unidad de Innovación Docente y Tutorial (UNIDT) que engloba el desarrollo del programa DOCENTIA, la formación del profesorado y la acción tutorial. Desaparece el Servicio de Asesoramiento Académico y Tutorización, quedando sus competencias trasvasadas a la UNIDT. La directora del programa DOCENTIA Ana Isabel Caballero Merino, es sustituida por la directora de la UNIDT, Sonia Garrote Fernández. Para el presente informe de implantación se mantienen los cargos antiguos y los nombres de los servicios que operaban en el 2014-2015.

ACCIÓN	RESPONSABLE	PERIODO TEMPORAL
Respuesta de la Comisión Evaluadora Especial	Comisión Evaluadora Especial del PDI (CEEPDI)	10 días hábiles una vez que haya recibido el informe con las reclamaciones del profesor.
Planificación de incentivos	Consejo Rector	Diciembre 2015
Publicación de resultados	CEPDI	Diciembre 2015

Tabla 2. Agentes asesores en el proceso de evaluación

ASESORAMIENTO PERMANENTE EN TODO EL PROCESO DE EVALUACIÓN (supervisado por el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado) AGENTES ASESORES:
Técnico (específico del Programa Docentia): Ana Isabel Caballero Merino (Directora del Programa Docentia).
Técnico (informático): Francisco José Palacios Burgos (Responsable informático de la Herramienta Digital Docentia)

Sobre este procedimiento vamos a analizar los siguientes aspectos:

1) Transparencia del proceso de evaluación: dicho proceso se ha difundido con total claridad y transparencia, siendo informados y formados los agentes intervinientes en el mismo para poder desarrollarlo convenientemente, existiendo además, como hemos señalado, dos asesores permanentes en todo el Proceso, a través de:

- Presentaciones del procedimiento a seguir, así como del modelo de evaluación y de las herramientas de recogida de información a todos los profesores y responsables académicos de la Universidad, y en especial a los agentes implicados en el proceso.
- Realización de cursos y sesiones formativas para evaluados y evaluadores sobre el procedimiento y la herramienta digital.
- Envío de información puntual, detallada y permanente (página web, correos electrónicos, reuniones, etc.), por parte de la Directora del Programa Docentia.

Información sobre:

- Nueva convocatoria de evaluación, dando la posibilidad de que el PDI se presente a la convocatoria de evaluación de forma voluntaria.
- Fecha de presentación del Modelo DOCENTIA, incluyendo el nuevo Manual DOCENTIA de la Universidad.

- Fecha de presentación y formación del procedimiento y de la herramienta digital.
 - Procedimiento de evaluación curso 2014/2015, adjuntando el procedimiento, a todos los agentes implicados en el proceso.
 - Resultados de evaluación.
 - Planificación de incentivos.
 - Acciones de mejora y programa formativo para la mejora docente y la formación e-learning
- Publicación en la Web de la Universidad del manual DOCENTIA 2014-2015 y de todo el procedimiento de evaluación, así como de los resultados obtenidos. (<http://www.uemc.es/p/docentia>)
 - Creación de un Buzón electrónico para la resolución de dudas y/o la recepción de sugerencias sobre el Proceso (importante en la fase activa del Proceso y en la meta-evaluación del mismo).
 - Reuniones con los Decanos, Directores de Centros, con los Coordinadores de Titulación y con el Servicio de Asesoramiento Académico y Tutorización para formarles en su función como evaluadores de la actividad docente del profesorado.
 - Curso de formación y reuniones con los agentes evaluadores para informarles y formarles de cara a la realización del proceso de evaluación.
 - Reuniones personales con los profesores evaluados para informarles sobre el resultado de su evaluación haciendo entrega del informe de evaluación correspondiente, el cual se elaboró teniendo en cuenta los puntos fuertes y débiles de cada profesor, y siguiendo un documento de recomendaciones al profesorado, que se creó al efecto.
 - Reunión con la Rectora de la Universidad para comunicarle los resultados finales detallados, además de enviarle por correo dichos resultados, para que pueda informar a los órganos competentes de la Universidad (Consejo Rector, Consejo de Gobierno, etc.).
 - Se hace un análisis por titulación de los resultados de evaluación, que se envía a la Directora de Calidad y a los Coordinadores de Titulación, que tendrá su relevancia en el informe de seguimiento de los títulos, una vez obtenidos los resultados del conjunto del Profesorado que cumple con los requisitos mínimos ya mencionados.

- Se realiza un análisis Global, por Departamento, por Centro y Titulación, por Dimensión y comparativo entre convocatorias, que se muestra en la sesión final con el evaluador externo y que se difunde a los órganos competentes.
- Se realiza un Acta de la reunión final de la CEPDI en el que se incluyen las necesidades, acuerdos y propuestas de mejora, tras exponer los resultados de evaluación finales. Este acta se difunde a la Dirección de Calidad, al Rector Magnífico y al Servicio de Formación del Profesorado, con el objeto de tener en cuenta dichas propuestas en el Programa Formativo del Profesorado (PFP) del próximo curso académico.

2) **Idoneidad y desempeño de los evaluadores:** tanto el perfil como la composición de los evaluadores han sido adecuados en relación a los objetivos de la evaluación, basándonos en los siguientes indicadores:

- **Composición de la comisión evaluadora CEPDI,** destacando el carácter interdisciplinar de la misma, la incorporación del **evaluador externo** y la **representación de estudiantes:**

Tabla 3. Composición de la CEPDI

REPRESENTANTE	NOMBRADO EN CALIDAD DE
Ana Isabel Caballero Merino (Presidente de la Comisión)	Directora del Programa Doctencia. Departamento de Ciencias Sociales
M ^a Dolores Olivera Cabo	Directora de Calidad y Coordinación Académica
José Francisco Sanz Requena	Profesor UEMC. Departamento de Ciencias Experimentales.
Miguel Ángel Quintana Paz	Profesor UEMC. Departamento de Humanidades.
Silvia Sedano Campo	Profesora UEMC. Departamento de Ciencias de la Salud.
Sonia Garrote Fernández	Profesora UEMC. Departamento de Enseñanzas Técnicas.
Concha Serrano Alcaide	Agente evaluador externo (miembro de la Fundación Madri+d)
Ana Moreno Castañeda	Representante de Alumnos de UEMC
Juan Carlos Carpintero López	Representante de Alumnos de UEMC

- **Perfil de los evaluadores:** Se eligió a los evaluadores mencionados por su clara trayectoria innovadora, siendo todos ellos valorados de forma muy positiva o excelente según el Programa Doctencia en evaluaciones anteriores, cubriendo con

ellos distintas áreas disciplinares de la Universidad, y encontrándose entre los evaluadores la Directora del Modelo DOCENTIA, como especialista en dicho Proceso, y la evaluadora externa, Concha Serrano Alcaide, miembro de la Fundación Madri+d. Los evaluadores no han estado implicados en otras fases del Proceso. A partir de esta convocatoria 2014-2015 se pretende que los profesores que componen la comisión de evaluación sean permanentes a lo largo del tiempo, con el objeto de crear una comisión de evaluación con un conocimiento profundo del modelo, que pueda analizarlo convocatoria a convocatoria en el afán de la mejora continua. Para esta convocatoria se nombró a los profesores José Francisco Sanz Requena, Miguel Ángel Quintana Paz, Silvia Sedano Campo y Sonia Garrote Fernández. En el mes de Julio de 2015 hubo una reestructuración de cargos en la Universidad y la profesora Silvia Sedano Campo pasó a ser Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud, por lo que dejó su plaza de evaluadora vacante. La profesora Sonia Garrote Fernández fue nombrada Directora de la Unidad de Innovación Docente y Tutorial, dentro de la que se enmarca: el programa Doctencia, la Formación del Profesorado y la Acción Tutorial. Esta profesora pasó a sustituir a Ana Isabel Caballero Merino en sus funciones de Directora del programa Doctencia. Quedan por tanto 2 vacantes libres en la comisión permanente que serán cubiertas para la evaluación del 2015-2016.

- **Grado de formación de los evaluadores:** Se formó a los evaluadores convenientemente y con suficiente antelación, explicándoles con detalle el protocolo de evaluación, los criterios de evaluación (adecuación, satisfacción, eficiencia y orientación a la innovación), cómo debería evaluarse conforme a dichos criterios, así como la herramienta digital que se utilizó en el proceso de evaluación.
- **Aplicación de los criterios de evaluación:** En todo momento se tuvieron en cuenta los criterios de evaluación de DOCENTIA por parte de la CEPDI, realizándose la evaluación de forma totalmente objetiva y contando con las opiniones de todos los evaluadores. Para llevar a cabo la evaluación se utilizó la ficha de evaluación de la CEPDI creada en anteriores procesos, y la misma herramienta digital que asigna un código a cada profesor evaluado, guardando así el anonimato del mismo hasta el final, desvelándose su identidad en el momento de obtener el informe final de resultados. Al igual que en las convocatorias anteriores, se dio especial importancia a la confidencialidad de los resultados de la evaluación, habiendo firmado todos los miembros de la Comisión una cláusula de confidencialidad.

- **Recursos y expedientes a evaluar:** Los recursos materiales y humanos disponibles han sido suficientes para afrontar la evaluación de los 23 profesores que correspondía evaluar.

3) Sostenibilidad del proceso de evaluación: las principales conclusiones resultantes del proceso de seguimiento son las siguientes:

- Transparencia del Proceso de Evaluación en cuanto a la información precisa y puntual otorgada a la Comunidad Universitaria y a los agentes intervinientes en el Proceso, así como la activación de una fase previa formativa. Podemos afirmar que los agentes evaluadores y evaluados han comprendido el significado de “evaluar la calidad de la docencia” y los requerimientos y actitudes ante el proceso de enseñanza-aprendizaje que dicha calidad docente supone.
- Dinamismo en el desarrollo del Procedimiento previsto: la herramienta informática agilizó enormemente el proceso de recogida y transmisión de la información, resultando altamente efectiva para dinamizar dicho Proceso.
- Reafirmación de la idoneidad y desempeño de la Comisión Evaluadora (CEPDI), todos ellos cualificados para ejercitar su función en la Comisión. Asimismo se destaca la objetividad de los mismos en el desarrollo del proceso de evaluación, su ecuanimidad y capacidad resolutoria. Resulta especialmente destacable, por sus aportaciones al Proceso, la participación del evaluador externo, y de los representantes de estudiantes de la Universidad.
- Importante resaltar la capacidad de reflexión que este Procedimiento de evaluación ha generado en todos los agentes intervinientes en el Proceso. Se va tomando conciencia de que existe el concepto de “calidad docente”.
- Adecuación del Proceso de evaluación con los objetivos descritos en el Manual Docencia elaborado por la UEMC.
- El tiempo invertido en completar las herramientas es adecuado, como se comentará más adelante, y la cobertura de la evaluación congruente con los recursos disponibles.

Tabla 4. Descripción esquemática del proceso desarrollado

BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROCESO (23 profesores evaluados)	
Cumplimentación del autoinforme	A través de la herramienta digital el profesor evaluado cumplimenta su autoinforme y Curriculum Vitae.
Evaluación de los Decanos/Director/ Coordinador Académico/ Servicio de Asesoramiento Académico y Tutorización	La información pasa, a través de la herramienta digital, a los Decanos y Director del Centro, a los Coordinadores Académicos de Titulación y al Servicio de Asesoramiento Académico y Tutorización, para iniciar su evaluación.
Evaluación de la CEPDI	La herramienta digital proporciona a la CEPDI la información del autoinforme (cumplimentada por el profesor) y los informes de Decanos/Director, Coordinadores Académicos y Servicio de Asesoramiento Académico y Tutorización. La CEPDI utiliza esta misma herramienta digital para cumplimentar su informe de evaluación.
Comunicación de resultados	Al profesorado (reunión personal para presentar sus fortalezas y debilidades).
	Al Consejo Rector de la UEMC para programar la planificación de incentivos y la toma de decisiones correspondiente, así como a los responsables académicos correspondientes.
Acciones de mejora y PFP	Se comunican a la Dirección de Calidad y al Servicio de Asesoramiento Académico y Tutorización, para incluir las acciones formativas necesarias en el PFP del próximo curso.
Metaevaluación	Se analiza el Modelo en base a toda la información recogida durante todo el proceso.
Seguimiento de las acciones de mejora de la convocatoria de evaluación anterior	En coordinación con la Dirección de Calidad y la Unidad de Innovación Docente y Tutorial
Reformulación del Manual Docentia según la metaevaluación realizada.	Diciembre 2015-Febrero 2016.
Presentación del Manual reformulado a la Comunidad Universitaria.	Marzo 2016.
Inicio del proceso de formación e información para el desarrollo de la Evaluación Docente referente al Curso 2015-2016.	Marzo 2016.

B. DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS EN EL DISEÑO. ANÁLISIS DEL MODELO Y DE LAS HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.

Antes de pasar a señalar las principales fortalezas y áreas de mejora detectadas en el modelo, vamos a analizar las herramientas de recogida de información:

1) Adecuación de las herramientas de recogida de información:

- **Calidad de los datos:** Las herramientas utilizadas, así como las evidencias aportadas, muestran la información necesaria para poder evaluar la calidad docente del profesorado. Por otro lado, la información aportada por todos los agentes intervinientes en la evaluación ha sido bastante relevante, incluso la recogida en el informe de encuestas docentes. En este sentido, hemos de destacar que la tasa media de respuesta de las encuestas a estudiantes para los profesores evaluados a lo largo de los 4 cursos académicos sometidos a evaluación ha sido del **60%**.
- **Plausibilidad:** Las herramientas utilizadas han sido capaces de ajustarse con eficiencia a la supervisión y valoración de la calidad de la docencia del profesorado, y miden lo que se pretendía medir con nuestro modelo. Por otro lado, el tiempo invertido por los evaluadores en valorar la información de las herramientas fue bastante adecuado y según lo previsto.

2) **Capacidad discriminante del modelo de evaluación:** El modelo es perfectamente discriminatorio, es decir, con sus dimensiones, elementos y umbrales es capaz de detectar diferencias entre el profesorado en función de la calidad de su docencia. Dicha capacidad puede verse reflejada en la estadística de los resultados obtenidos en esta convocatoria y en el conjunto de las 4 últimas convocatorias realizadas (Tablas 5 y 6 respectivamente). Como puede observarse, los resultados globales de las cuatro últimas convocatorias -Tabla 6-, son un buen reflejo de la capacidad discriminatoria del modelo, no superando en ninguno de los niveles el 60 % de los profesores evaluados, y estando la mayoría de los mismos en los niveles centrales de evaluación.

Tabla 5. Estadística de resultados obtenidos 7ª convocatoria. Curso 2014-2015

7ª CONVOCATORIA		
EVALUACIÓN	Nº PROFESORES	PORCENTAJE
EXCELENTE	4	17,40%
MUY POSITIVA	9	39,10%
POSITIVA	10	43,50%
NO POSITIVA	0	0,00%
TOTAL	23	100,00%

Tabla 6. Estadística de resultados obtenidos en el conjunto de las cuatro últimas convocatorias.
(Cursos 2011-2012/2012-2013/2013-2014/2014-2015)

TOTAL CONVOCATORIAS		
EVALUACIÓN	Nº PROFESORES	PORCENTAJE
EXCELENTE	11	12,79%
MUY POSITIVA	50	58,14%
POSITIVA	25	29,07%
NO POSITIVA	0	0,00%
TOTAL	86	100,00%

3) Ajuste del modelo a los objetivos y metas planteadas: A continuación analizaremos los puntos fuertes y los puntos débiles del modelo DOCENTIA de la Universidad:

- **Principales fortalezas:** Basándonos en la satisfacción de los agentes implicados en la evaluación, así como en la propia reflexión de los responsables de este modelo y de la Comisión de Certificación del mismo, podemos decir que:
 - a) Nuestro modelo de evaluación se ha diseñado correctamente y concretado de un modo suficiente para poder reflejar las diferencias del profesorado en función de la calidad de su docencia.
 - b) Existe un fuerte compromiso institucional con el modelo.
 - c) El modelo ha contribuido a implantar la cultura de calidad en la Universidad, y a ayudar al profesorado a reflexionar sobre la mejora de su docencia.
 - d) La composición de los miembros de la Comisión Evaluadora CEPDI es adecuada. En esta convocatoria se ha decidido contar con una Comisión Permanente, formada por miembros con una trayectoria innovadora y muy bien evaluados en Docencia, de modo que estará mucho más implicada,

formada y conectada con el proceso de evaluación, tanto para llevar a cabo la evaluación del profesorado como para colaborar más intensamente en la metaevaluación del modelo. Como ya se mencionó anteriormente, los cambios estructurales en la Universidad, han dejado dos plazas vacantes para la próxima convocatoria de evaluación 2015-2016 que serán cubiertas llegado el momento.

- e) Consecuencias de la evaluación y seguimiento de las acciones de mejora: Ya se están produciendo las consecuencias de nuestro modelo DOCENTIA, y se están tomando las decisiones oportunas a partir de los resultados de evaluación, en cuanto a la concesión de incentivos y a la elaboración y desarrollo de Programas de Formación, tanto de renovación en metodologías docentes como de especialización y actualización docentes. Analizando la evolución del profesorado, evaluado en esta convocatoria, respecto a su anterior evaluación podemos observar una mejoría, debiéndose ésta a varios factores como los cambios y ajustes que se han ido produciendo en el modelo y en el proceso, a la capacidad de reflexión que este Procedimiento de evaluación ha generado en todos los agentes intervinientes, y a las decisiones adoptadas de mejora y seguimiento de las mismas. En la tabla 7 puede observarse la comparativa entre los resultados de los profesores evaluados en esta séptima convocatoria y los resultados de su evaluación anterior.

Podemos afirmar que se ha reforzado el Programa Formativo del Profesorado, siendo la Directora del Programa Docentia quién también dirija el Servicio de Formación del Profesorado. El Programa Formativo se ha diseñado teniendo en cuenta las debilidades mostradas por el profesorado, en las cuatro últimas convocatorias de evaluación. Tras el análisis de debilidades se obtuvo que los elementos donde el profesorado presentaba peores puntuaciones eran: Desarrollo e innovación en tutorías académicas, Metodologías y actividades de formación realizadas orientadas al desarrollo competencial del alumno, Coordinación para el desarrollo de las asignaturas y Valoración de la guía docente (innovación y evaluación). De esta forma los profesores con deficiencias en estas áreas pueden mejorar en la siguiente evaluación. Estas acciones formativas son difundidas a toda la comunidad universitaria haciendo especial hincapié a aquellos docentes con deficiencias.

Tabla 7. Comparativa resultados de evaluación 7ª convocatoria y evaluación anterior

EVALUACIÓN	EVALUACIÓN ANTERIOR		7ª CONVOCATORIA	
	Nº PROFESORES	%	Nº PROFESORES	%
EXCELENTE	3	20,00%	3	20,00%
MUY POSITIVA	8	53,33%	5	33,33%
POSITIVA	2	13,33%	7	46,67%
NO POSITIVA	2	13,33%	0	0,00%
TOTAL	15	100%	15	100%

- f) Información pública relacionada con los resultados de la evaluación: los resultados de la evaluación se publican en la página web de la universidad por lo que están a disposición de toda la comunidad universitaria y el público en general.
- g) Difusión de las buenas prácticas docentes que desarrollan los profesores de la Universidad: Se organizó una actividad de intercambio de buenas prácticas docentes, integrada dentro del Programa Formativo del Profesorado, que se llevó a cabo en el mes de Febrero de 2015.
- h) Buenos mecanismos para dar a conocer e implicar al mayor número de estudiantes posible en la evaluación de sus procesos de aprendizaje: En cursos anteriores ya se pusieron en práctica estos mecanismos a través de la Dirección de Calidad, que se han intensificado en las últimas convocatorias para conseguir mayor implicación por parte de los alumnos, a través de los representantes de alumnos de cada titulación.
- i) Informes de evaluación de los responsables académicos: Han ido mejorando y adaptándose a las competencias de los responsables.
- j) Informes personales que reciben los profesores: Los informes personales que reciben los profesores también mejoraron, incluyendo información más detallada sobre los puntos fuertes y débiles de la actividad docente del profesor, así como sobre las acciones de mejora propuestas, medias y máximos por dimensión y totales.

- k) Elementos e indicadores: los cambios realizados en los elementos e indicadores del modelo DOCENTIA respecto a la versión anterior del 2013-2014 fueron:
- Se unificaron los elementos E 1.1.1 Organización de la enseñanza y E 1.1.2 Coordinación para el desarrollo de las asignaturas en un único elemento E 1.1.1 Organización y coordinación para el desarrollo de las asignaturas, dando el siguiente peso a las fuentes de evaluación: Autoinforme -30%-, responsables (Coordinadores Académicos de Grado) -30%- y alumnos -40%-. Esta unificación causó problemas a los evaluadores dificultando la asignación de una puntuación a organización y otra a coordinación y la posterior fusión en un único valor asociado al elemento E 1.1.1. La lectura del autoinforme del profesor, en el que se mezclaban en este elemento partes de coordinación y partes de organización no facilitaba la labor del evaluador. La comisión de evaluación, en el informe de metaevaluación que realizó a la conclusión de la fase evaluadora recomienda la división de estos elementos tal y como estaban en la versión 2013-2014 del modelo.
 - Se unificaron los elementos E 2.1.3 Cumplimiento de tutorías académicas y E 2.1.4 Asistencia al alumno en tutorías personales en un único elemento E 2.1.3 Cumplimiento y asistencia al alumno en tutorías académicas y personales. Nuevamente esta unión se considera no adecuada por parte de la comisión de evaluación y se recomienda su división tal y como estaba en la versión 2013-2014 del modelo. Inicialmente la unión de estos elementos atendía a que los profesores que no son tutores personales pudieran alcanzar la misma puntuación que los que sí lo son. No obstante, la comisión de evaluación, considera que hay que premiar a aquellos profesores que realizan labores de tutoría personal la cual requiere una dedicación extra.
 - El elemento E 3.2.3.4 Máster en formación pedagógica (nuevo CAP u otros) al que se le asignaban 2 puntos realizado en cualquier fecha, pasa a recibir 2 puntos realizado en los últimos 4 años. La comisión evaluadora considera acertado este cambio.

- El elemento E 3.2.4.3 Máster y posgrado de especialización docente al que se le asignaban 2 puntos si el máster ha sido realizado en cualquier fecha, pasa a recibir 2 puntos si el máster ha sido realizado en los últimos 4 años. La comisión evaluadora considera acertado este cambio.
 - El elemento E 3.2.6 Actividad profesional (vinculada) tenía en la versión del modelo del 2013-2014 eran: de 3 a 5 años -hasta 4 puntos-, de 6 a 10 años -hasta 8 puntos- y más de 10 años -hasta 12 puntos-. En la versión 2014-2015 se modificó la escala a: de 1 a 2 años -hasta 8 puntos-, más de 2 años -hasta 12 puntos-. Este cambio pretendía no perjudicar en la evaluación a los profesores no exclusivos y valorar en mayor medida su actividad profesional siempre y cuando esta esté vinculada a la actividad académica. La comisión evaluadora considera acertado el cambio, aunque sugiere una escala más desglosada que permita ajustar mejor la puntuación: hasta 1 año -2,5 puntos-, entre 1 y 2 años -5 puntos-, entre 2 y 3 años -7,5 puntos-, entre 3 y 4 años o más -10 puntos-. Como puede observarse, la comisión rebajaría el máximo de puntuación de 12 a 10.
- **Áreas de mejora detectadas** tras el séptimo proceso de evaluación (curso 2014-2015), y que se llevarán a cabo en posteriores evaluaciones:
 - a) Consolidar el modelo educativo de la Universidad: La Universidad sigue trabajando en la consolidación del mismo, y se adecuará el modelo DOCENTIA a dicho modelo educativo, si fuera necesario, en el cuál se incluirán las mejoras necesarias en sus dimensiones y elementos. Una nueva dimensión de formación en la Universidad es la formación e-learning, que se puso en marcha durante el curso académico 2013-2014, por lo que el modelo DOCENTIA se irá adaptando en este sentido.
 - b) Mejorar el manual Docentia y la plataforma informática: a lo largo del primer semestre del curso 2015-2016 se pretende llevar a cabo una meta-evaluación profunda del modelo DOCENTIA actual, basándose en la meta-evaluación básica que se ha efectuado este curso 2014-2015 durante el periodo de evaluación. El objetivo es dotar al modelo de una mayor objetividad, eficiencia y facilidad de uso. El nuevo modelo deberá contemplar lo relativo

a la formación e-learning. Esto implicará un cambio en el manual DOCENTIA y la creación de una aplicación informática de gestión del programa DOCENTIA nueva, más flexible a la hora de realizar cambios futuros, más intuitiva y eficiente (que sustituya a la anterior). Durante el curso 2015-2016 se trabajará en esta meta-evaluación, en la modificación del manual y en la creación y prueba de la aplicación informática. Se espera completar este cambio durante el 2015-2016 y poder ponerlo en funcionamiento en la convocatoria del 2016-2017.

- c) Elementos e indicadores: Tal y como se ha mencionado anteriormente, se ha introducido la formación e-learning en la Universidad, por lo que se irá adaptando el modelo incorporando y/o modificando los elementos e indicadores que engloben esta nueva dimensión de la formación. También se incorporarán los cambios que se determinen en otros elementos e indicadores, después de la labor de meta-evaluación mencionada.

C. RESULTADOS OBTENIDOS Y VALORACIÓN DE LOS MISMOS:

Los resultados obtenidos en este tercer proceso de evaluación de la calidad docente de parte del profesorado de la Universidad han sido muy satisfactorios, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

1) Alcance o cobertura de la evaluación: La evaluación se ha llevado a cabo con eficiencia de forma que han podido ser evaluados 23 profesores de los 38 que estaba previsto evaluar inicialmente. Siendo aproximadamente un 16% del profesorado evaluable de la Universidad. Los otros profesores seleccionados no llevaron a cabo su autoevaluación por problemas personales o no acumular 4 años completos de docencia, por lo que serán evaluados en la siguiente convocatoria. De dicha evaluación podemos valorar los siguientes indicadores:

- **Porcentaje de informes favorables del profesorado evaluado:** Como hemos reflejado anteriormente en la estadística de resultados, el porcentaje de informes favorables asciende al 100%, siendo el porcentaje de Excelentes un 17,40%, el de Muy Positivos un 39,10% y el de Positivos un 43,50%.
- **Tasa de respuesta de las encuestas de estudiantes:** Como hemos indicado la tasa media de respuesta para el profesorado evaluado ha sido del 60%.
- **Porcentaje de alegaciones o reclamaciones recibidas y resueltas de forma favorable:** Se recibió una reclamación de un profesor evaluado inicialmente como

Muy Positivo y que solicitaba una revisión de su evaluación aportando evidencias. Después del análisis de la reclamación el profesor fue finalmente evaluado con un Excelente.

- **Mecanismos de difusión de los resultados:** Los resultados se han difundido a través de la página web de la Universidad, personalmente a los profesores evaluados, y en detalle a los responsables académicos competentes.

2) Decisiones adoptadas: teniendo en cuenta las deficiencias de los profesores evaluados, se incluirá en el programa formativo del profesorado un conjunto de cursos que permitan a los profesores mejorar en los aspectos débiles de su evaluación.

3) Satisfacción de los agentes implicados: Como podemos observar en los gráficos 1 a 4, el grado de satisfacción de los agentes implicados en la evaluación (profesorado, responsables académicos, comisión evaluadora CEPDI y alumnos) es bastante elevado, aunque la media global ponderada se ha decrementado respecto a la convocatoria anterior (4,0 en esta convocatoria frente a 4,3 en la convocatoria anterior sobre 5). A todos ellos se les pasó un cuestionario totalmente anónimo en el que valoraban de 1 (muy poco/a) a 5 (mucho/a) en primer lugar el modelo -manual- (con tres preguntas) y en segundo lugar el proceso (con seis preguntas), incluyéndose como siempre en el cuestionario del profesorado otras cuatro preguntas para valorar el informe final de resultados recibido (Gráfico 1). Las preguntas de la encuesta y sus valoraciones se muestran en la Tabla 8.

En esta ocasión, lo que peor valoraron los profesores fueron las aclaraciones sobre el informe y las recomendaciones incluidas en el mismo (preguntas 12 y 13, Tabla 8) con una valoración de 3,3 puntos, inferior a la de la convocatoria anterior que fue de 4 puntos, y a continuación la herramienta digital, con un 3,4 inferior a la valoración anterior que fue de un 4,1. El modelo, el proceso y el informe final fueron valorados globalmente, con 3,9, 3,8 y 3,7 (puntuaciones inferiores a las de la convocatoria anterior que fueron de 4,2, 4,3 y 4,0 puntos respectivamente, pero no muy alejadas). Hay aspectos como la información facilitada sobre el modelo y procedimiento, la atención prestada ante las dudas sobre el procedimiento de evaluación y la herramienta digital que, como en ocasiones anteriores, destacaron, con una valoración igual o superior a 4,1 puntos en todos los casos (en la convocatoria anterior fueron igual o superior a 4,4), destacando los 4,8 puntos en la atención a las dudas sobre el procedimiento y la herramienta digital. La **Media Global Ponderada** fue de 4 puntos, tomando como factor de ponderación el número de encuestados para cada bloque (Manual y Proceso 18 encuestas; Informe Final 7 encuestas). En esta convocatoria hay que mencionar

que en la mayoría de los ítems se ha producido un descenso en la satisfacción de los evaluados.

Tabla 8. Satisfacción de los agentes implicados

	PREGUNTAS	MEDIA
MODELO (MANUAL)	1.La información facilitada sobre el modelo DOCENTIA ha sido	4,2
	2.La claridad del manual DOCENTIA es	3,8
	3.Valore globalmente el Modelo DOCENTIA de la UEMC	3,9
PROCESO	4.La información sobre el procedimiento de evaluación ha sido	4,1
	5.La herramienta digital de recogida de información ha sido	3,4
	6.La atención prestada ante las dudas sobre el procedimiento ha sido	4,8
	7.La atención prestada ante las dudas sobre la herramienta digital ha sido	4,8
	8.Su satisfacción con el procedimiento de evaluación llevado a cabo ha sido	3,7
	9.Valore globalmente el Proceso DOCENTIA de la UEMC	3,8
INFORME FINAL	10.Su satisfacción con el informe de evaluación recibido ha sido	3,9
	11.Su satisfacción con la calificación obtenida ha sido	4,0
	12.Su satisfacción con las aclaraciones sobre el informe ha sido	3,3
	13.Su satisfacción con las recomendaciones incluidas en el informe ha sido	3,3
	14.Valore globalmente el informe de evaluación	3,7

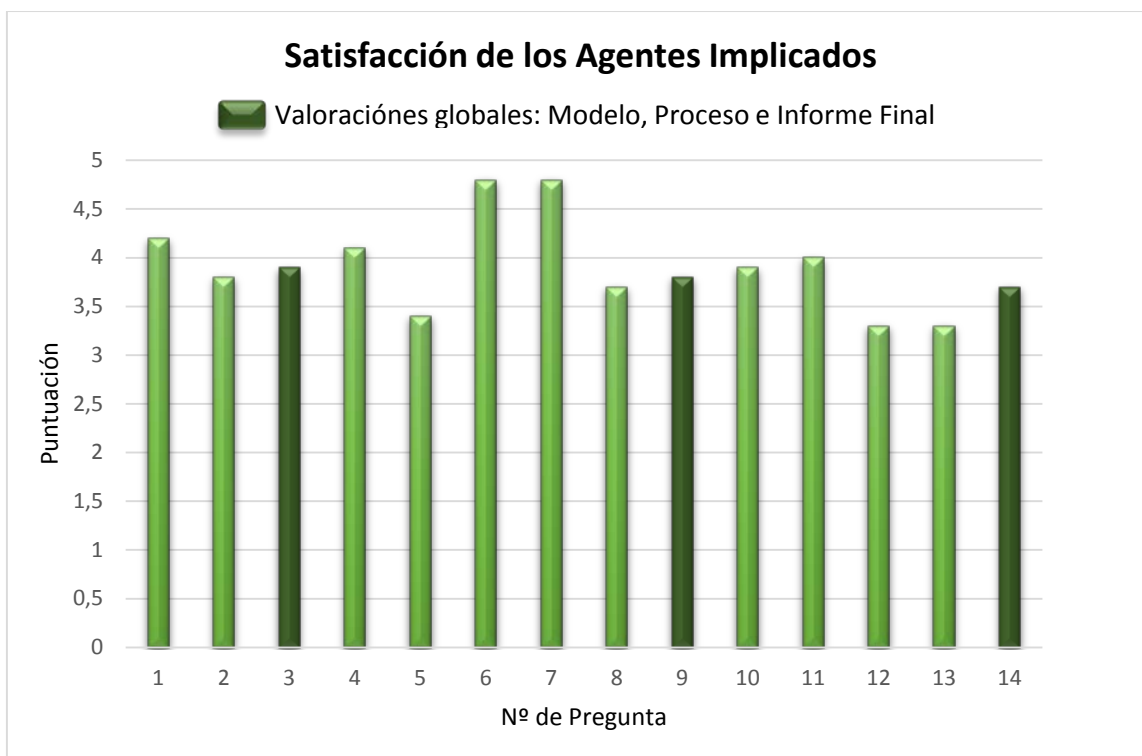


Gráfico 1. Satisfacción de los agentes implicados

En los siguientes gráficos, del 2 al 4, se refleja la satisfacción de los distintos grupos implicados por separado para poder comparar los resultados. En este sentido podemos observar que la satisfacción de los responsables académicos con respecto al modelo es la más baja (3,5) comparada con la puntuación que dan los profesores evaluados (3,6) o la comisión de evaluación (CEPDI) y los alumnos (4,8). Lo mismo sucede en lo relativo al Proceso, dimensión valorada con un 3,33 por los coordinadores académicos y con un 3,7 y un 4,6 por el profesorado evaluado y la CEPDI/Alumnos respectivamente.

Respecto a la valoración del informe final, solo aplica al profesorado evaluado y obtiene una puntuación de 3,7.

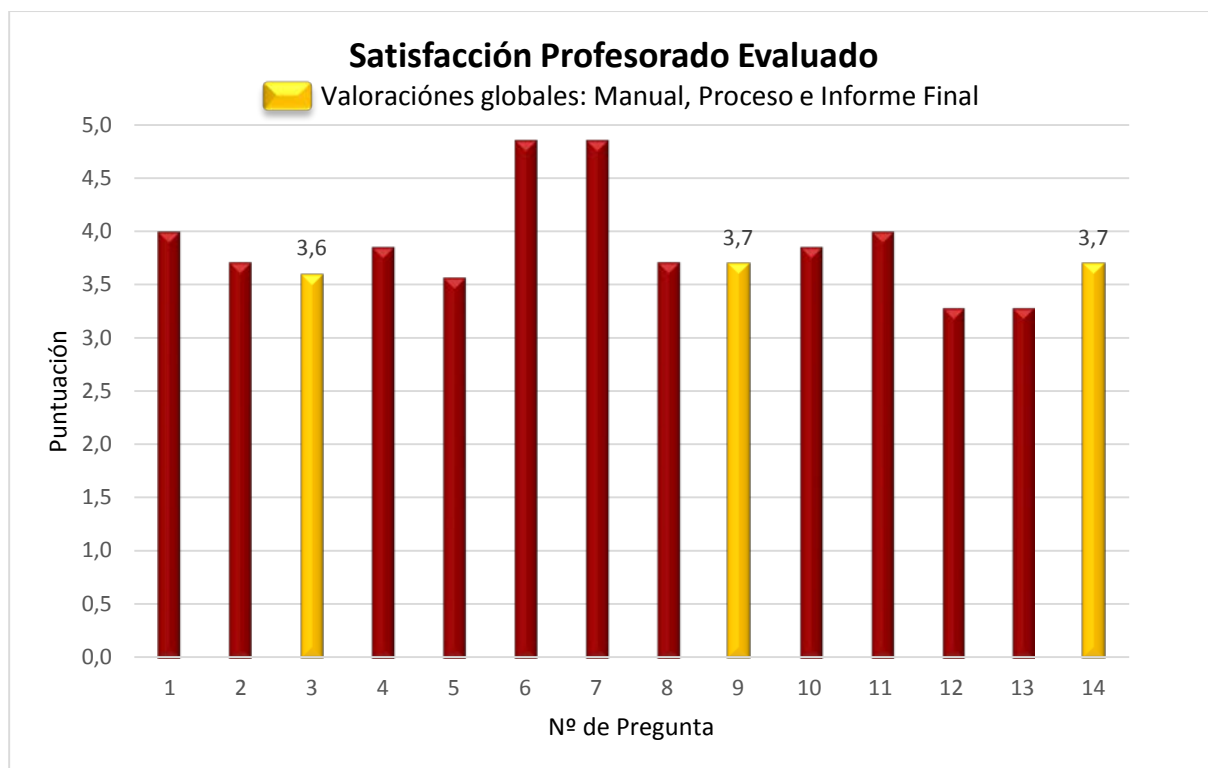


Gráfico 2. Satisfacción profesorado evaluado

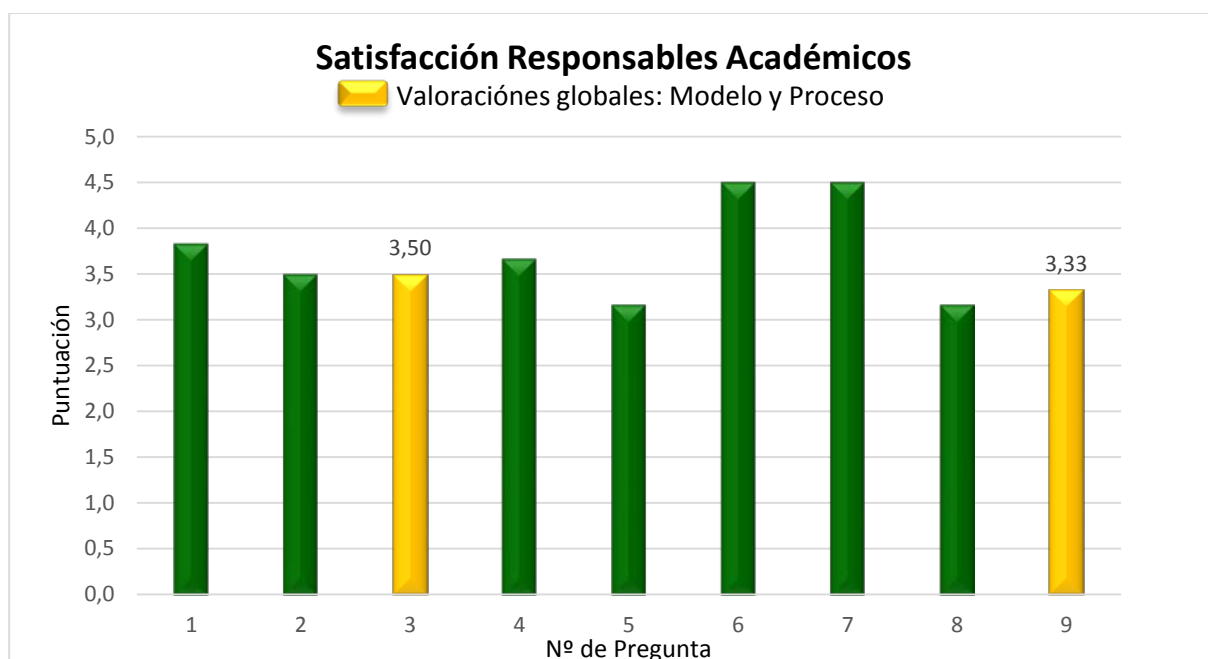


Gráfico 3. Satisfacción responsables académicos

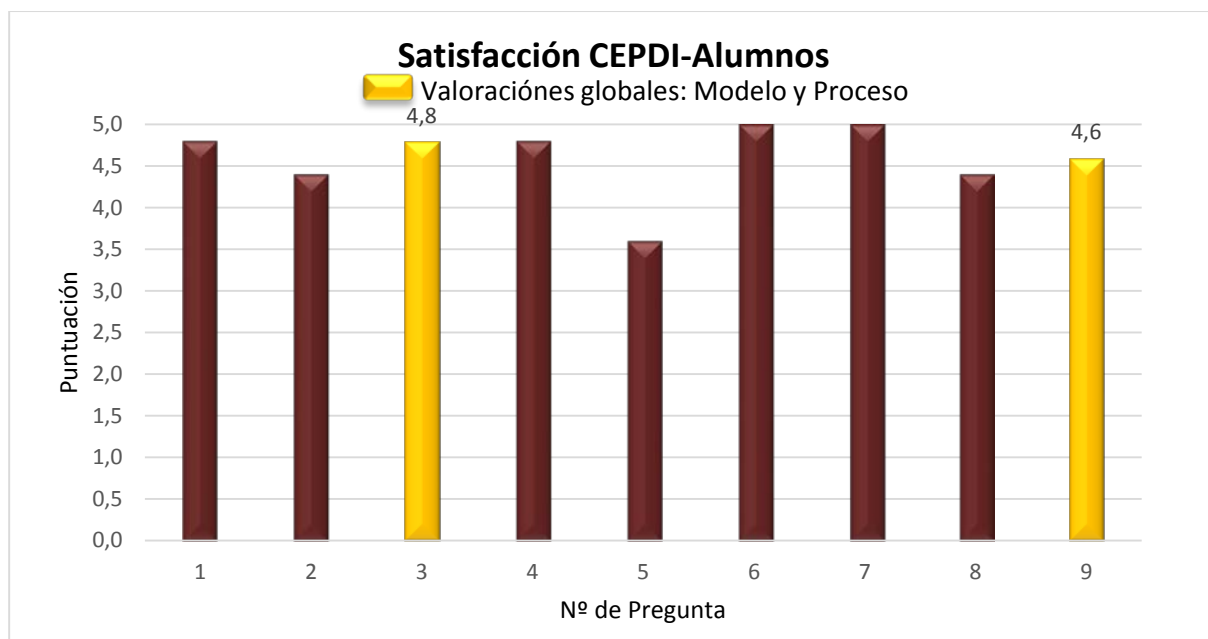


Gráfico 4. Satisfacción comisión evaluadora (CEPDI) y alumnos

De las 18 encuestas cumplimentadas, en 3 se detallaron observaciones:

➤ Sobre el manual DOCENTIA:

- Se debería mejorar el manual indicando claramente que se espera de cada apartado. Se deberían mejorar algunos ítems como, por ejemplo, aquellos que muestran una lista de valores predeterminados. En la mayoría de las ocasiones esos valores no reflejan lo que tú quieres decir (son demasiado generales o abstractos).

➤ Sobre el Proceso de Evaluación Docente

- Se debería mejorar la herramienta de manera que fuera más intuitiva y fácil de usar.
- Considero que la fecha elegida para el proceso de evaluación no es la adecuada. Creo que sería mejor realizarla una vez finalizada la convocatoria ordinaria de Junio.
- La información debería poder ser extraíble directamente de otros entornos (CVN, o bases de datos de la UEMC). Se nota que se han considerado respecto a ediciones anteriores los valores de experiencia profesional, lo que es de agradecer.
- Los criterios a valorar en determinados ítems deberían replantearse. Por ejemplo, ¿Cómo se puede innovar en una tutoría académica?, las tutorías se llevan a cabo o no, y eso es lo que debería valorarse. Por otro lado, la eficiencia no puede ser valorada por el propio profesor que es encuestado, ¿quién va a decir que no es eficiente?. Quizás el CAT o el Decano tengan información suficiente para valorar la

eficiencia del profesor. Finalmente, no entiendo que la investigación del profesor no se puntúe en Docentia y solamente se puntúen actividades de investigación relacionadas con innovación docente. La investigación, en muchos casos, repercute positivamente en la docencia. Las mejores universidades del mundo son aquellas en las que más se investiga y no tiene sentido que no se valore la investigación para evaluar la calidad docente del profesorado. Al menos se debería dar la oportunidad al profesor, mediante el auto informe, de justificar cómo su actividad investigadora repercute positivamente en sus clases.

- Tendría que eliminarse la subida sistemática de evidencias y que la comisión nos las solicitara si lo considera oportuno.
- Creo que sería de gran utilidad que se informara en la UEMC del programa DOCENTIA a todos los representantes de estudiantes de las distintas carreras, para que cuando llegue el momento de utilizarle dispongamos de una mejor visión del mismo.

➤ Sobre el Informe de Evaluación

- El informe es muy parcial al faltar muchos datos para una evaluación objetiva.

Todas estas observaciones se analizarán durante el proceso de meta-evaluación.

4) Valoración de los resultados en función de los objetivos:

Los objetivos principales definidos en el manual DOCENTIA del 2014-2015 relativos al Proceso de Evaluación del Personal Docente e Investigador de la Universidad fueron los siguientes:

- I. Conocer detalladamente el estado de la calidad docente en la Universidad, sirviendo como instrumento de reflexión para toda la Comunidad Universitaria y como medio para asegurar la excelencia en la actividad docente así como la promoción académico-profesional del profesorado.
- II. Planificar Programas Específicos de Formación, en función de las carencias que pueda presentar la evaluación del profesorado, para favorecer la renovación de las metodologías y su correcta adecuación a los sistemas de innovación y calidad docente. Esta calidad de la docencia será, indiscutiblemente, un elemento activador de primer orden de la calidad de la propia Institución, repercutiendo, en primera instancia, en la formación de los alumnos.

Los objetivos específicos fueron:

- III. Mantener la línea de innovación metodológica que viene desarrollando la Universidad desde sus inicios y que se materializa en los Programas de Formación

del Profesorado desarrollados anualmente así como, por ejemplo, en los Congresos Internacionales sobre renovación de metodologías docentes, desarrollados durante cinco años consecutivos con gran éxito en la Universidad.

- IV. Instaurar una línea de reflexión y motivación del profesorado respecto a su actividad docente desde los distintos Centros.
- V. Valorar adecuadamente la labor del profesorado y promover una política de incentivos y reconocimientos en relación a la calidad docente desarrollada.

A continuación se hace una valoración de los resultados en función de los objetivos anteriores:

I y IV.- El desarrollo del Programa DOCENTIA nos ha permitido medir la calidad de la docencia. El componente teórico del Manual se ha articulado de forma práctica, al ser capaces de detectar en la actividad docente del profesor los parámetros que definen su calidad, siendo conscientes de las necesidades de mejora para perfeccionar los parámetros indicadores de dicha calidad. Asimismo, este Manual ha presentado una capacidad notable para detectar las diferencias entre el profesorado en función de la calidad de su docencia. La satisfacción de los agentes implicados en el proceso, con una media ponderada de 4 sobre 5, es un indicador positivo y definitorio de la calidad del propio Proceso. De esta forma, siendo conscientes de los aspectos y elementos que se deben mejorar, los agentes evaluadores y evaluados certifican que el diseño del modelo, sus herramientas técnicas y administrativas, métodos y procedimientos, sirven adecuadamente para evaluar la calidad de la docencia del profesorado y que el Proceso se ha realizado mediante una correcta adecuación a los objetivos previstos y en aras de provocar una profunda y práctica reflexión sobre la calidad en la docencia de esta Universidad. La valoración positiva por la Comisión de Certificación del Programa Docencia, que certificó nuestro modelo en diciembre de 2012 es otro indicador de la calidad de nuestro modelo y nuestro proceso de evaluación de la calidad docente. Para la próxima certificación en el 2016-2017 se deberán cumplir con las directrices del nuevo documento **“Programa de apoyo para la evaluación de la actividad docente del profesorado universitario”**, proporcionado por la ACSUCyL en la última reunión mantenida en el mes de noviembre del 2015, además de contemplar todas las mejoras que se deriven de la meta-evaluación de modelo.

II y III. Durante el curso 2014-2015 se desarrolló el Programa Formativo del Profesorado para la Mejora Docente y la Formación E-learning. Este programa fue definido en base a las necesidades detectadas a través de profesores y responsables académicos y también a las carencias observadas en el profesorado durante la evaluación del mismo en las 4 convocatorias anteriores. Los elementos con mayores deficiencias y los cursos de formación que se realizaron en respuesta a esto fueron:

Deficiencia	Curso
Desarrollo e innovación en las tutorías académicas	<ul style="list-style-type: none"> Herramientas para potenciar el talento del estudiante Elaboración de guías docentes y acción tutorial: cómo planificar las clases y la tutoría académica (común con la primera línea formativa)
Metodología y actividades de formación realizadas y orientadas al desarrollo competencial del alumno	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de participación en el aula: estrategias de comunicación eficaz (docencia motivadora, claves del éxito docente, comunicación no verbal, etc.) Nuevas tecnologías aplicadas a la labor docente: Prezi, videoconferencia, etc. I Jornadas de intercambio de buenas prácticas docentes en la UEMC Metodologías activas: método del caso, aprendizaje por proyectos y aprendizaje basado en problemas
Coordinación para el desarrollo de las asignaturas	<ul style="list-style-type: none"> Coordinación docente y proyectos interdisciplinarios
Diseño y planificación docente	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de guías docentes y acción tutorial: cómo planificar las clases y la tutoría académica (común con la primera línea formativa)

Además de estos cursos se realizaron los siguientes atendiendo a la demanda de profesores y responsables académicos; prestándose especial atención a los orientados a la formación del profesorado que imparte en la enseñanza **on-line**:

- o Formador de teleformadores (2ª parte)
- o Clinical Research
- o Herramientas de evaluación en la enseñanza no presencial
- o Estructura, Metodología y Uso de la Plataforma e-learning de la UEMC (OpenCampus)

V. La política de incentivos actual, definida en el manual DOCENTIA, consiste en:

- Alcanzado 1 nivel de Excelencia o 2 niveles de Muy positivo consecutivos en el proceso de evaluación: acceso prioritario a ayudas económicas otorgadas por la Universidad para el desarrollo de labores de formación en mejora e innovación docente (becas, bolsas de viaje, asistencia a cursos, Jornadas, reuniones científicas, etc.) dentro del procedimiento de valoración establecido por los órganos competentes.
- Cada 2 niveles de Excelencia o 3 niveles de Muy positivo alcanzados consecutivamente: descarga del 20% de la atribución docente del profesor en el próximo Curso Académico, tomando como valor de referencia la atribución docente del Curso inmediatamente anterior, para el profesorado con exclusividad, y estando supeditada dicha descarga a las circunstancias del POD Plan de Ordenación Docente (POD) del profesor y a su propio interés.

Esta política se desarrolla con normalidad y los profesores que cumplen con los requisitos pueden solicitar los incentivos indicados.