

## INFORME DE IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA DOCENTIA

### CURSO ACADÉMICO 2017-2018

#### Contenido

A	ANÁLISIS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN.....	2
A.1	Resumen del proceso de evaluación. ....	2
A.2	Transparencia del proceso de evaluación. ....	3
A.3	Idoneidad y desempeño de los evaluadores:.....	6
A.4	Sostenibilidad del proceso de evaluación: .....	8
B	DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS EN EL DISEÑO. ANÁLISIS DEL MODELO Y DE LAS HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN. ....	10
B.1	Adecuación de las herramientas de recogida de información. ....	10
B.2	Capacidad discriminante del modelo de evaluación. ....	11
B.3	Ajuste del modelo a los objetivos y metas planteadas. ....	12
B.3.1	Principales fortalezas.....	12
B.3.2	Áreas de mejora detectadas.....	16
C	RESULTADOS OBTENIDOS Y VALORACIÓN DE LOS MISMOS: .....	16
C.1	Alcance o cobertura de la evaluación.....	16
C.2	Decisiones adoptadas.....	17
C.3	Satisfacción de los agentes implicados. ....	17
C.4	Valoración de los resultados en función de los objetivos. ....	21
	Anexo I. Infografía Encuestas Docentes .....	25
	Anexo II. Cambios Manual Docencia Curso 2017-2018 .....	26
	Anexo III. Resumen Dimensiones a Evaluar. Fuentes de Evaluación. Criterios. Ponderaciones .....	27

## A ANÁLISIS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN.

### A.1 Resumen del proceso de evaluación.

El proceso de evaluación llevado a cabo en la Universidad, siguiendo las directrices del Programa DOCENTIA, durante el curso académico 2017-2018 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. En esta convocatoria se ha producido un retraso en el habitual desarrollo temporal del proceso, a partir de la tarea “Reunión de la Comisión Evaluadora para evaluar individualmente a cada profesor”, debido a la implantación de la nueva Herramienta Digital utilizada tanto para la cumplimentación de los autoinformes como para la evaluación de los mismos. Siendo el módulo de evaluación el que sufrió la demora en su desarrollo, lo que provocó que la comisión de evaluación no pudiera comenzar con las reuniones de evaluación hasta el mes de octubre.

*Tabla 1. Cronograma del procedimiento de evaluación*

ACCIÓN	RESPONSABLE	PERÍODO TEMPORAL
Lanzamiento de la Convocatoria de Evaluación	Dirección del Programa DOCENTIA bajo las directrices del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado (VOAP)	Marzo-Abril (2018)
Presentación del nuevo Manual Docentia a los profesores a evaluar	Dirección del Programa DOCENTIA	Marzo-Abril (2018)
Presentación de la Herramienta Digital	Responsable de la Herramienta Digital (Dpto. Administración de Sistemas Informáticos)	Marzo-Abril (2018)
Cumplimentar Curriculum Vitae y Autoinforme	Profesorado	Mayo-Junio (2018)
Curso de Formación a Evaluadores y a Responsables Académicos	Dirección del Programa DOCENTIA / Responsable de la Herramienta Digital (Dpto. Administración de Sistemas Informáticos)	Junio (2018)
Cumplimentar Informe Confidencial Responsables Académicos	Decano y/o Director de centro, Coordinador de Titulación y Unidad de Innovación Docente y Tutorial	Junio-Julio (2018)
Reunión de la Comisión Evaluadora para evaluar individualmente a cada profesor	CEPDI	Octubre-Noviembre (2018)
Comunicación de los resultados de la evaluación al profesorado evaluado. Informe completo visible a través de la Herramienta Digital.	Dirección del Programa DOCENTIA a través de la Herramienta Digital.	Diciembre (2018)
Reclamaciones del profesor	Profesorado	5 días hábiles una vez haya recibido el informe final de la CEPDI
Respuesta de la Comisión Evaluadora Especial	CEEPDI	10 días hábiles una vez haya recibido el informe con las reclamaciones del profesor
Cuestionarios de Satisfacción	Profesorado evaluado y Evaluadores	Diciembre (2018)
Planificación de incentivos	Consejo Rector	Enero (2019)
Entrega de los certificados al profesorado evaluado	Dirección del Programa DOCENTIA	Enero (2019)
Publicación de resultados e informes finales en la Web	Dirección del Programa DOCENTIA	Enero (2019)

Tabla 2. Agentes asesores en el proceso de evaluación

<b>ASESORAMIENTO PERMANENTE EN TODO EL PROCESO DE EVALUACIÓN</b> (supervisado por el Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado)
Técnico (específico del Programa Docentia): Sonia M <sup>a</sup> Garrote Fernández (Directora del Programa Docentia).
Técnico (informático): Francisco José Palacios Burgos (Responsable informático de la Herramienta Digital Docentia)

Sobre este proceso vamos a analizar los siguientes aspectos:

## A.2 Transparencia del proceso de evaluación.

El proceso se ha difundido con total claridad y transparencia, siendo informados y formados los agentes intervinientes en el mismo para poder desarrollarlo convenientemente, existiendo dos asesores permanentes en todo el Proceso. La difusión se ha llevado a cabo a través de:

- Comunicación a toda la comunidad universitaria, por correo electrónico, del inicio del programa y del lugar dentro de la página web de la UEMC donde encontrar el Manual que rige el programa y la información sobre otras convocatorias (<http://www.uemc.es/p/docentia>).
- 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.
  - 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 2017/2018, adjuntando el procedimiento, a todos los agentes implicados en el proceso, así como un resumen de las Dimensiones, Subdimensiones y Elementos evaluables (Anexo III) muy útil para tener una visión global de qué criterios se aplican en la evaluación.
  - Resultados de evaluación.
  - Planificación de incentivos.
  - Programa formativo.
- Publicación en la Web de la Universidad del manual DOCENTIA 2017-2018 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 y con los Coordinadores de Titulación para formarles en su función como evaluadores de la actividad docente del profesorado. No se precisa la reunión con la Unidad de Innovación Docente y Tutorial, que evalúa la acción tutorial del profesorado, al ser su directora la misma que lleva el programa DOCENTIA.
- Realización de cursos y sesiones formativas para evaluados y evaluadores sobre el procedimiento y la herramienta digital.
- Reuniones personales con los profesores evaluados para informarles sobre el resultado de su evaluación haciendo entrega de los certificados de evaluación correspondientes.
- Reuniones con aquellos profesores evaluados que lo solicitan para resolver dudas sobre el informe completo de su evaluación. Dicho informe, con el desglose de las evaluaciones de la comisión, las de los responsables académicos, las valoraciones de las encuestas y el propio contenido aportado por el profesor en su autoinforme, se puede descargar, por primera vez en esta convocatoria, de la nueva Herramienta Digital. En convocatorias anteriores se imprimía y se entregaba al profesor una parte resumida de las valoraciones. En esta convocatoria se pone a disposición en formato electrónico, mucho más completo y desglosado para mayor comodidad de los docentes evaluados.
- En convocatorias pasadas se han hecho reuniones personales con los dos alumnos representantes estudiantiles que participan en la reunión final del programa, con el objeto de darles detalles del proceso evaluador y hacer hincapié en la importancia de su opinión cuando realizan sus encuestas docentes, las cuales se utilizan como un factor en la evaluación del profesorado. En esta convocatoria y debido a los retrasos causados por la implantación de la nueva Herramienta Digital, no se ha llevado a cabo la reunión final de presentación de resultados, por lo que no se han llevado a cabo estas reuniones. No obstante, en la reunión anual del mes de diciembre, que se hace con todos los representantes de estudiantes, se hace especial hincapié en la importancia de las encuestas docentes en el proceso de evaluación del profesorado.
- Se realiza un análisis Global, por Departamento, por Centro y Titulación, por Dimensión y comparativo entre convocatorias, que se difunde a toda la comunidad universitaria a través de la página web (<http://www.uemc.es/p/evaluacion-2017-2018>, opción Resultados de evaluación).

- En todas las convocatorias, excepto en esta, se realiza un Acta de la reunión final de la CEPDI con el evaluador externo, el responsable de la herramienta digital DOCENTIA, la directora de Calidad, el Vicerrector de Empleo, Innovación Educativa y Conexión Empresarial, y dos representantes de estudiantes, en el que se incluyen las necesidades, acuerdos y propuestas de mejora, tras exponer los resultados de evaluación finales. Esta acta se difunde a la Dirección de Calidad 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. En esta convocatoria y por las razones ya mencionadas anteriormente, no se ha llevado a cabo esta reunión final. No obstante, todos los implicados en la reunión, excepto la evaluadora externa, conocen los resultados de la evaluación, habiendo podido manifestar en todo momento cualquier necesidad y propuesta de mejora. En este sentido hay que indicar que la dirección del programa DOCENTIA está siempre abierta para sugerencias y propuestas de mejora a lo largo de todo el curso académico, que se analizan y si procede se van incorporando al modelo. En próximas convocatorias se seguirá manteniendo esta reunión final, el que no se haya celebrado en esta convocatoria es puramente circunstancial.
- Análisis por titulación de los resultados de evaluación, así como la satisfacción de los agentes implicados, que se envía a la Directora de Calidad, que tendrá su relevancia en el informe de seguimiento de los títulos.
- Entrega de los resultados y los certificados de evaluación al Vicerrector de Empleo, Innovación Educativa y Conexión Empresarial, para su presentación a la Rectora de la Universidad y para su firma.

### A.3 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: Los siguientes miembros de la CEPDI realizan la evaluación del profesorado en base al autoinforme, las encuestas docentes y los informes de los responsables académicos.
  - Directora del Programa Docencia en la Universidad, que actuará en calidad de Presidente de la Comisión.
  - Varios profesores, designados por el Vicerrector de Empleo, Innovación Educativa y Conexión Empresarial, representantes de las principales áreas de conocimiento con una trayectoria docente ligada a la innovación. (Representantes de Área)
- Responsables académicos que intervienen en la evaluación: en parte de la nota que obtiene el docente evaluado intervienen los responsables académicos, que son: Decano/as Facultades, Director/a de Escuela Politécnica, Coordinadores/ras Académicos/as de Titulación, Directora de la Unidad de Innovación Docente y Tutorial.
- En la evaluación intervienen los alumnos a través de las encuestas docentes.

El peso que tiene la valoración de cada uno de los agentes anteriores (CEPDI, responsables académicos y encuestas de los alumnos) en la nota obtenida por el profesor evaluado, se puede consultar en el manual DOCENTIA.

A la finalización del proceso de evaluación del profesorado, los siguientes agentes son informados sobre el transcurso de la evaluación llevada a cabo y sobre los resultados globales de la misma, recogiendo las sugerencias y propuestas de mejora que deseen aportar.

- La Directora de Calidad y Coordinación Académica de la UEMC.
- Dos representantes de estudiantes.
- Un evaluador externo designado por la ACSUCYL.

Ya se ha mencionado que en esta convocatoria no ha sido posible llevar a cabo esta reunión final.

Tabla 3. Composición de la CEPDI

REPRESENTANTE	NOMBRADO EN CALIDAD DE
Sonia M <sup>a</sup> Garrote Fernández (Presidenta de la Comisión)	Directora del Programa Docentia. Departamento de Enseñanzas Técnicas. Tarea evaluadora.
José Francisco Sanz Requena	Profesor UEMC. Departamento de Ciencias Experimentales. Tarea evaluadora.
Miguel Ángel Quintana Paz	Profesor UEMC. Departamento de Humanidades. Tarea evaluadora.
Ana Hernández Gándara	Profesora UEMC. Departamento de Ciencias de la Salud. Tarea evaluadora.
José Luis Carreño Villada	Profesor UEMC. Departamento de Ciencias Sociales. Tarea evaluadora.

- 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 Docentia en evaluaciones anteriores, o habiendo demostrado su buen hacer en caso de no haber pasado por una evaluación DOCENTIA previa. Cubriendo con ellos distintas áreas disciplinares de la Universidad, y encontrándose entre los evaluadores la Directora del Modelo DOCENTIA, como especialista en dicho Proceso.
- 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 nueva 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. Esta herramienta, totalmente renovada permite mejorar la eficiencia del proceso y facilita la evaluación en comparación con la anterior herramienta. 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.

## A.4 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. Aunque la nueva herramienta de evaluación, ha provocado una demora en el proceso evaluador de la CEPDI, ya que no estaba disponible al finalizar los profesores evaluados los autoinformes, una vez que se contó con ella, y subsanados los errores iniciales, se ha comprobado eficaz y efectiva. Además, su programación interna admite actualizaciones funcionales de forma más rápida que lo que lo permitía la anterior herramienta.
- 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.
- 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 DOCENTIA elaborado por la UEMC.
- El tiempo invertido en completar el proceso ha sido mayor que en convocatorias pasadas, pero no ha afectado a la satisfacción final de los agentes intervinientes.
- La cobertura de la evaluación es 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. Se utilizó una nueva herramienta digital más intuitiva y usable que la anterior.
Evaluación de los/as Decanos/as/Director/a, Coordinador Académico/a, Unidad de Innovación Docente y Tutorial	La información pasa, a través de la herramienta digital, a los Decanos/as y Director/a del Centro, a los/as Coordinadores/as Académicos/as de Titulación y a la Unidad de Innovación Docente y Tutorial, para iniciar su evaluación.
Evaluación de la CEPDI	La herramienta digital proporciona a la CEPDI la información del autoinforme (cumplimentada por el profesor/a) y los informes de Decanos/as/Director/a, Coordinadores/as Académicos/as y Unidad de Innovación Docente y Tutorial. La CEPDI utiliza otro módulo de esta misma herramienta digital para cumplimentar su informe de evaluación.
Comunicación de resultados	Al profesorado.
	A la Rectora de la UEMC, al Vicerrector de Empleo, Innovación Educativa y Conexión Empresarial, a la directora de Calidad y a toda la Comunidad Universitaria.
Acciones de mejora y Programa Formativo	La Unidad de Innovación Docente y Tutorial analiza los resultados de la evaluación y los tiene en cuenta en la creación del Programa Formativo.
Metaevaluación	Se analiza el Modelo en base a toda la información recogida durante todo el proceso y se ajusta el mismo en aquellos aspectos viables.
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.	Febrero 2019.
Presentación del Manual reformulado a la Comunidad Universitaria.	Marzo 2019.
Inicio del proceso de formación e información para el desarrollo de la Evaluación Docente referente al Curso 2018-2019.	Marzo 2019.

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

### B.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. De forma específica y en relación a las encuestas docentes, la tasa media de respuesta a las mismas ha sido:
  - Participación en las encuestas docentes de la enseñanza presencial de grado (evaluada desde el curso 2014-2015 al curso 2017-2018): 60,47%
  - Participación en las encuestas docentes de la enseñanza presencial de máster de profesorado (evaluada desde el curso 2016-2017 al curso 2017-2018): 29%
  - Participación en las encuestas docentes de la enseñanza semipresencial de grado (evaluada desde el curso 2014-2015 al curso 2017-2018): 32,87%
  - Participación en las encuestas docentes de la enseñanza semipresencial de máster (MBA) (evaluada desde el curso 2014-2015 al curso 2017-2018): 27,28%
  - Participación en las encuestas docentes de la enseñanza semipresencial de máster (Prevención de Riesgos Laborales) (evaluada desde el curso 2016-2017 al curso 2017-2018): 14,66%
  - Participación en las encuestas docentes de la enseñanza semipresencial de máster (Dirección y Gestión de Personas) (evaluada en el curso 2017-2018): 16,35%
- 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. Aunque se comenzó más tarde, una vez iniciadas las reuniones de evaluación se trabajó como viene siendo habitual en convocatorias pasadas.

## B.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.

Tabla 5. Estadística de resultados obtenidos 10ª convocatoria. Curso 2017-2018

10ª CONVOCATORIA		
EVALUACIÓN	Nº PROFESORES	PORCENTAJE
EXCELENTE	6	26,09%
MUY POSITIVA	14	60,87%
POSITIVA	2	8,70%
NO POSITIVA	1	4,35%
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 6. Estadística de resultados obtenidos en el conjunto de las cuatro últimas convocatorias.

(Cursos 2014-2015/2015-2016/2016-2017/2017-2018)

TOTAL CONVOCATORIAS		
EVALUACIÓN	Nº PROFESORES	PORCENTAJE
EXCELENTE	26	27,96%
MUY POSITIVA	44	47,31%
POSITIVA	20	21,51%
NO POSITIVA	3	3,23%
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>100,00%</b>

### B.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:

#### B.3.1 Principales fortalezas

- Basándonos en la satisfacción de los agentes implicados en la evaluación (4,6 puntos sobre 5, siendo en la convocatoria anterior de 4,7), 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. A partir de la convocatoria 2014-2015, se ha decidido contar con una Comisión Permanente, 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.
- e) Consecuencias de la evaluación y seguimiento de las acciones de mejora: 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.

En las tablas 7 y 8 puede observarse la comparativa entre los resultados de los profesores evaluados en esta 10ª convocatoria y los resultados de su evaluación anterior. Del total de los 23 profesores evaluados en esta convocatoria, 13 ya habían sido evaluados en una convocatoria anterior. Si analizamos los resultados de estos docentes y los comparamos con los obtenidos en su evaluación anterior podemos observar que la evolución es positiva ya que el 100% de los profesores aumentan o mantienen su valoración (30,8% aumentan; 69,2% mantienen). A medida que el profesorado pasa por varias convocatorias de evaluación se va manteniendo o mejorando en sus puntuaciones, que en un porcentaje alto se encuentran entre el MUY POSITIVO y el EXCELENTE. Esto nos sugiere que el modelo se va fortaleciendo.

Tabla 7. Comparativa resultados de evaluación 10ª convocatoria y evaluación anterior

Nº Profesores	Evaluación Anterior	Evaluación Actual
2	EXCELENTE	EXCELENTE
3	MUY POSITIVA	EXCELENTE
7	MUY POSITIVA	MUY POSITIVA
1	POSITIVA	MUY POSITIVA

Tabla 8. Resumen Comparativa Resultados

Profesores que aumentan su valoración	4	30,8%
Profesores que mantienen su valoración	9	69,2%
Profesores que disminuyen su valoración	0	0,0%
TOTAL	13	100,0%

Se ha reforzado el Programa Formativo del Profesorado, siendo la Directora del Programa Docentia quién también dirige el Servicio de Formación del Profesorado. El Programa Formativo se diseña teniendo en cuenta, entre otras cosas, los resultados de la evaluación docente, activando acciones formativas tanto de Formación Pedagógica como de Formación en Actualización y Especialización Docente. Se ha pasado de 18 acciones y 180,5 horas totales en el curso 2016-2017, a 23 acciones y 200,8 horas en el curso 2017-2018, incrementándose en un 11,24% las horas de formación ofertadas al profesorado.

Precisamente estas acciones formativas permitirán a los profesores aumentar su puntuación en los elementos: Formación pedagógica y Formación en actualización y especialización docente. De esta forma los profesores con deficiencias en estas áreas pueden mejorar en su siguiente evaluación.

Estas acciones formativas son difundidas a toda la comunidad universitaria haciendo especial hincapié a aquellos docentes con deficiencias.

- 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 (<http://www.uemc.es/p/docentia>).
- g) Difusión de las buenas prácticas docentes que desarrollan los profesores de la Universidad: Se organizó la IV Jornada de intercambio de buenas prácticas docentes e innovación educativa, integrada dentro del Programa Formativo del

Profesorado, que se llevó a cabo en el mes de junio de 2018. Se reservaron un número de plazas -30%- para docentes procedentes de otros centros formativos y se incluyeron como ponentes no solo los profesores con calificaciones Excelentes/Muy Positivas, sino que se abrió a la presentación de los proyectos de innovación educativa llevados a cabo durante el curso 2017-2018. El programa de proyectos de innovación educativa se presentó por primera vez en el curso 2016-2017, teniendo muy buena acogida por parte del profesorado y aumentando en años sucesivos el número de propuestas; de 12 proyectos en el 2016-2017 a 17 en el 2017-2018. En muchos casos el coordinador del proyecto de innovación educativa coincide con un docente con calificaciones Excelentes/Muy Positivas en DOCENTIA. Esta Jornada se hace con el convencimiento de que el intercambio de ideas no solo debe hacerse entre miembros de la propia comunidad universitaria sino con otras comunidades, lo que enriquece finalmente la calidad de la docencia, además de permitir a profesores innovadores presentar sus trabajos.

- h) Buenos mecanismos para dar a conocer e implicar al mayor número de estudiantes posible en la evaluación de sus procesos de aprendizaje, concienciado de la importancia de su participación en las encuestas docentes y en la canalización de sugerencia y propuestas de mejora a través de los representantes de alumnos de cada titulación. En colaboración con la Dirección de Calidad y la Unidad de Innovación Docente y Tutorial se articulan reuniones con dichos representantes para que participen informando a los grupos que representan. Desde el curso académico 2016-2017 además de la reunión, se entrega a los representantes una infografía, que resume de forma gráfica, clara y sencilla los puntos clave en relación a las encuestas docentes y su implicación en DOCENTIA (Anexo I). Además, desde este curso 2017-2018 es obligatorio para los representantes de estudiantes acudir a la reunión y estar presentes el día de la encuesta para informar a sus compañeros de la importancia de su opinión y del carácter anónimo de la encuesta. Aquellos representantes que no acuden a estas convocatorias no pueden obtener los créditos asignados por representación estudiantil.
- i) Informes personales que reciben los profesores: Los informes personales que reciben los profesores, que a partir de esta convocatoria 2017-2018 se pueden descargar de la Herramienta Digital, incluyen información detallada de la evaluación y medias y máximos por dimensión y totales. En la reunión personal que la Directora del Programa DOCENTIA mantiene con cada uno de los docentes evaluados, reunión en la que hace entrega del certificado DOCENTIA, los

profesores evaluados pueden consultar cualquier duda sobre la obtención de sus valoraciones en cada uno de los ítems puntuables.

- j) Elementos e indicadores: los cambios realizados en el modelo DOCENTIA respecto a la versión anterior pueden verse en el Anexo II detallados de forma pormenorizada.

### B.3.2 Áreas de mejora detectadas

Tras la 10ª convocatoria de evaluación (curso 2017-2018), y que se llevarán a cabo en posteriores evaluaciones:

- a) Ampliar la funcionalidad de la nueva plataforma informática DOCENTIA incorporando mejoras en relación a la obtención de estadísticas que permitan nutrir los informes de resultados finales que se publica en la Web y este informe de implantación.
- b) Modificación del Manual Docentia. Se trata de que el manual sea algo vivo que se adapte a los cambios y refleje las recomendaciones de la CEPDI y demás agentes implicados, así como que se alinee con los planes y programas que despliegan la estrategia de la UEMC.

## C RESULTADOS OBTENIDOS Y VALORACIÓN DE LOS MISMOS:

Los resultados obtenidos en la presente convocatoria de evaluación del Personal Docente e Investigador de la Universidad Europea Miguel de Cervantes han sido muy satisfactorios, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

### C.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. Siendo aproximadamente un 8% del total del profesorado que imparte docencia en la Universidad. Algunos de los profesores que estaba previsto evaluar, un total de 10, solicitaron un aplazamiento para ser evaluados en la próxima 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 95,66%, siendo el porcentaje de Excelentes un 26,09% frente al 26,92% de la anterior convocatoria, el de Muy Positivos un 60,87% frente al 46,15% de la anterior convocatoria y el de Positivos un 8,70% frente al 19,23% de la anterior convocatoria.



- Tasa de respuesta de las encuestas de estudiantes: consultar datos en apartado “B.1 Adecuación de las herramientas de recogida de información”.
- Porcentaje de alegaciones o reclamaciones recibidas: ninguna.
- Mecanismos de difusión de los resultados: Los resultados se han difundido a toda la comunidad universitaria través de correo electrónico, de la página web de la Universidad, personalmente a los profesores evaluados, y en detalle a los responsables académicos competentes.

## C.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.

## C.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. A todos ellos se les proporcionó un cuestionario electrónico 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 cinco preguntas para valorar el informe final de resultados recibido (informe, certificado y explicaciones) (Gráfico 1). Las preguntas de la encuesta y sus valoraciones se muestran en la Tabla 9 comparando los resultados de la convocatoria anterior con los de la presente.

Aun estrenando en la presente convocatoria plataforma informática nueva, tanto para la cumplimentación del autoinforme como para la evaluación de la CEPDI, y aun habiéndose retrasado todo el proceso de evaluación varios meses hasta la puesta a punto de dicha plataforma, esto no ha mermado la satisfacción final de los agentes implicados.

Tabla 9. Satisfacción de los agentes implicados

PREGUNTAS		MEDIA 2016-2017	MEDIA 2017-2018
MODELO (MANUAL)	1.La información facilitada sobre el modelo DOCENTIA ha sido	4,8	4,6
	2.La claridad del manual DOCENTIA es	4,4	4,6
	3.Valore globalmente el Modelo DOCENTIA de la UEMC	4,5	4,3
PROCESO	4.La información sobre el procedimiento de evaluación ha sido	4,7	4,4
	5.La herramienta digital de recogida de información ha sido	4,4	4,2
	6.La atención prestada ante las dudas sobre el procedimiento ha sido	4,9	5
	7.La atención prestada ante las dudas sobre la herramienta digital ha sido	4,9	5
	8.Su satisfacción con el procedimiento de evaluación llevado a cabo ha sido	4,6	4,6
	9.Valore globalmente el Proceso DOCENTIA de la UEMC	4,5	4,5
INFORME FINAL (Informe +Certificado)	10.Su satisfacción con el informe de evaluación recibido ha sido	4,6	4,7
	11.Su satisfacción con la calificación obtenida ha sido	4,7	4,8
	12.Su satisfacción con las aclaraciones sobre el informe ha sido	4,6	4,7
	13.Su satisfacción con las recomendaciones incluidas en el informe ha sido	4,8	4,6
	14.Valore globalmente el informe de evaluación	4,6	4,6

La Media Global Ponderada fue de 4,6 puntos sobre 5, siendo en la convocatoria anterior de 4,7, tomando como factor de ponderación el número de encuestados para cada bloque (Manual y Proceso 26 encuestas frente a 25 encuestas de la convocatoria anterior; Informe Final 17 encuestas frente a 16 de la convocatoria anterior).

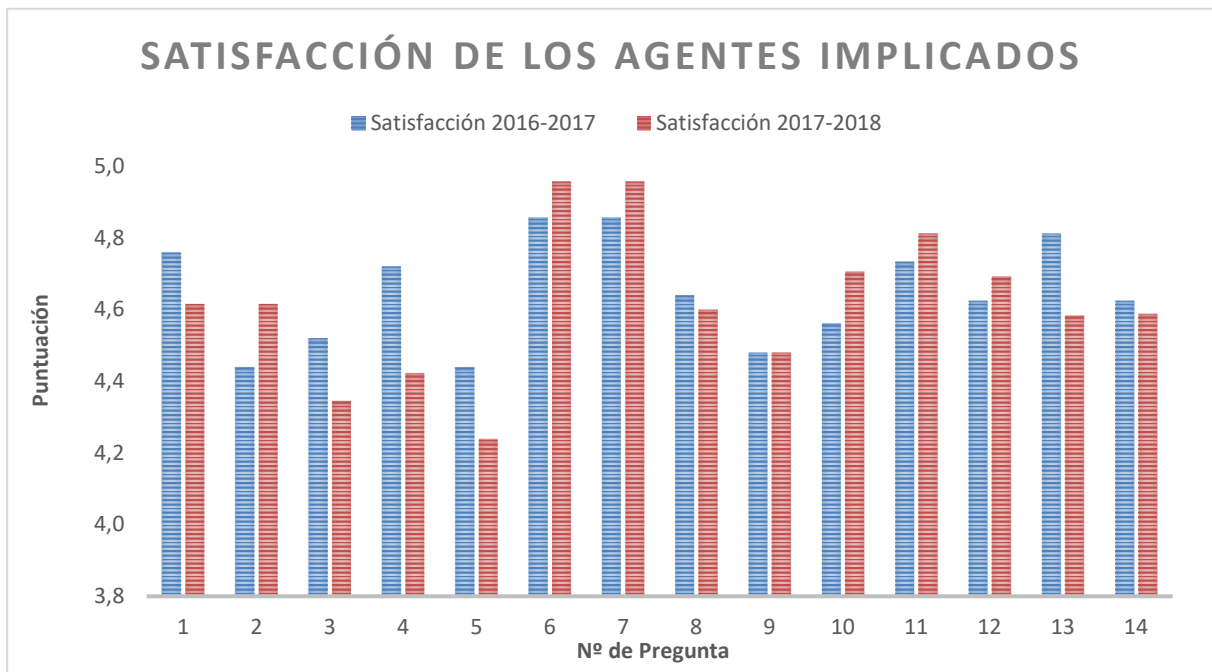


Gráfico 1. Satisfacción de los agentes implicados

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 valoración global de los responsables académicos con respecto al modelo (4,3) es más baja que la valoración que hace la comisión de evaluación (4,5) y la que hacen los profesores evaluados (4,4). Lo mismo sucede en lo relativo al Proceso, dimensión valorada con un 4,2 por los responsables académicos, con un 5 por la comisión de evaluación y con un 4,5 por el profesorado evaluado.

Respecto a la valoración de los informes finales, solo aplica al profesorado evaluado y obtiene una puntuación de 4,6.

Debido a que en esta convocatoria se retrasó la emisión de valoraciones hasta el mes de diciembre por problemas con la nueva plataforma informática DOCENTIA de evaluación, no se llevó a cabo la reunión final con la evaluadora externa y dos representantes de estudiantes. De este modo no se proporcionó el cuestionario de satisfacción a los representantes y se carecen de datos en este sentido. Esto ha sido una circunstancia temporal de esta convocatoria y a partir de la siguiente se volverá a retomar el cronograma de trabajo habitual, en el que siempre se hace una reunión final de presentación de resultados, a la que son convocados los evaluadores, la directora de calidad, el vicerrector, una evaluadora externa y dos representantes de estudiantes.

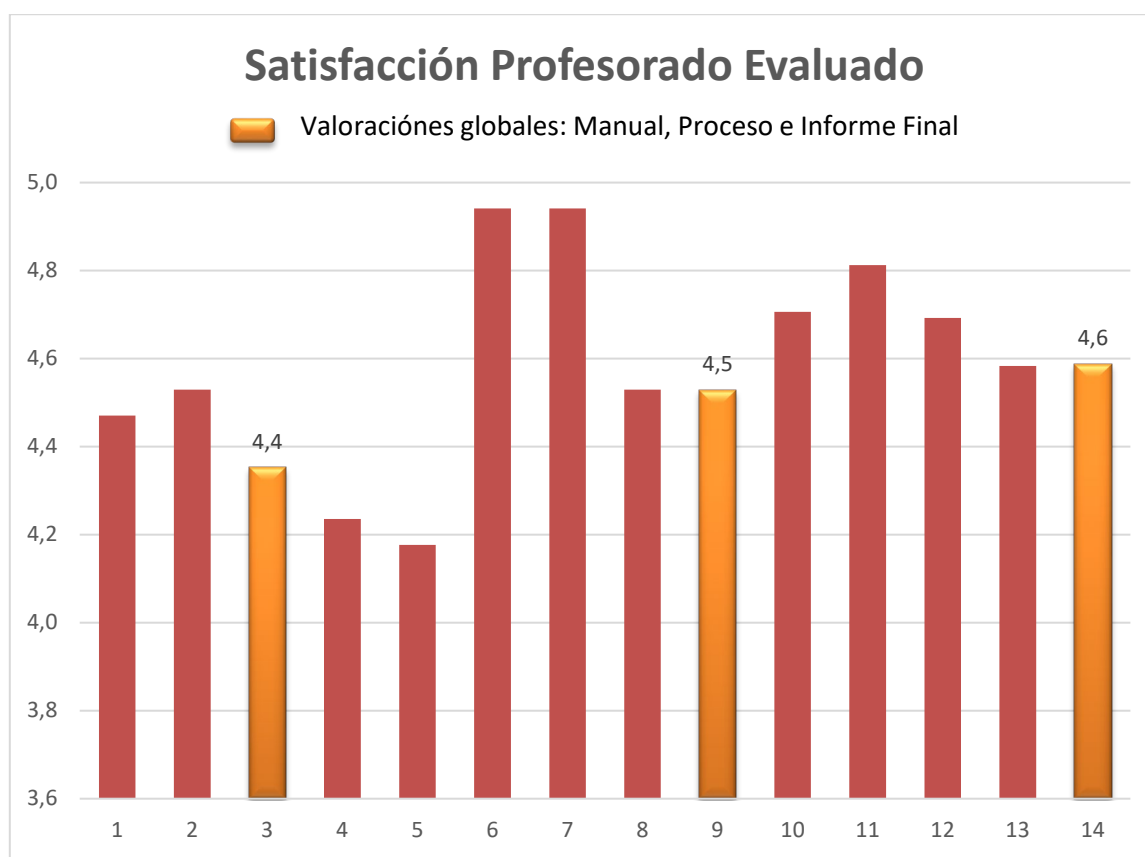


Gráfico 2. Satisfacción profesorado evaluado

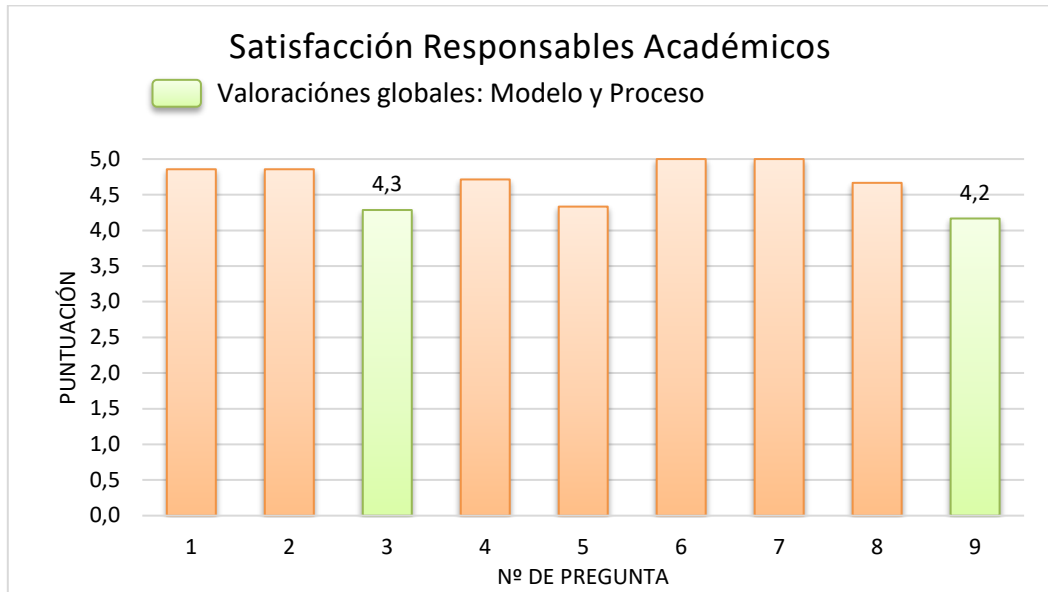


Gráfico 3. Satisfacción responsables académicos

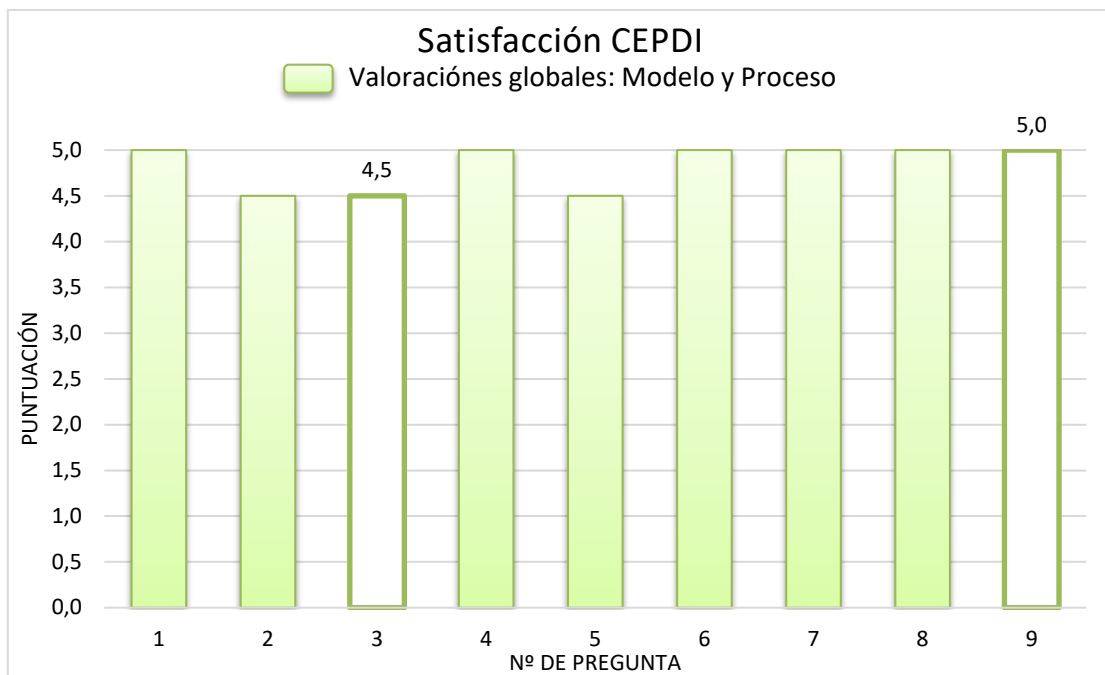


Gráfico 4. Satisfacción comisión evaluadora (CEPDI) y alumnos

Las observaciones detalladas en las 24 encuestas fueron:

- Sobre el modelo DOCENTIA:
  - Sigue siendo un procedimiento complejo, pero el manual me ha ayudado bastante a cumplimentar el informe.
  - Recibí toda la información con un plazo de antelación suficiente para poder revisarlo y estudiarlo. Se requiere meta-evaluación posterior para reconsiderar la definición y concreción de algunos de los ítems.
- Sobre el Proceso de Evaluación Docente

- La herramienta digital facilita la recogida de datos en la evaluación, que entiendo que en la versión mejorada incorporará las modificaciones de los errores en la versión beta de esta edición.
- Es un procedimiento de evaluación necesario para cualquier docente que quiera estar vinculado a la enseñanza de manera eficiente y que ayuda a reflexionar sobre el propio desempeño profesional y los procesos de enseñanza-aprendizaje que desarrollamos.
- La cercanía de los encargados de la evaluación, su disponibilidad, su servicio y la firmeza y rigurosidad merecen una mención.
- Sobre el Informe y el certificado de Evaluación
  - Independientemente de la calificación global obtenida, sería interesante añadir "siempre" alguna aclaración o recomendación, sobre todo porque estas pueden ayudar a seguir la línea o el perfil que la UEMC busca con todo este proceso de evaluación. Se sobrentiende que si la calificación es muy buena no hay mucho más que decir, pero probablemente haya matices que se le pueden recomendar al profesor.

Todas estas observaciones se analizarán, se verá las que son procedentes y servirán para mejorar el modelo.

## C.4 Valoración de los resultados en función de los objetivos.

Los objetivos generales definidos en el manual DOCENTIA del 2017-2018 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.
- IV. Instaurar una línea de reflexión en el profesorado respecto a su actividad docente. Gracias al propio proceso de evaluación y la cumplimentación del autoinforme, el

profesorado reflexiona sobre su actividad docente durante el periodo en el que es evaluado.

- 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 Modelo 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 Modelo 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 4,6 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 DOCENTIA, que recertificó nuestro modelo el 28 de febrero de 2018, es otro indicador de la calidad de nuestro modelo y nuestro proceso de evaluación de la calidad docente.

II y III. Durante el curso 2017-2018 se desarrolló el Programa Formativo del Profesorado. Este programa fue definido en base a la Estrategia Rectoral 2018, cuyos pilares básicos son la empleabilidad, la innovación en valores, y la empresa; el modelo DOCENTIA de evaluación del profesorado y las necesidades que se derivan del mismo y las necesidades detectadas a través de profesores y responsables académicos. A continuación, se puede ver el listado de acciones formativas llevadas a cabo:

Acción Formativa	Destinatarios Principales
<b>Formación para formar en competencias genéricas</b>	
Metodología de trabajo cooperativo	Todos los profesores
Desarrollo de funciones ejecutivas	Todos los profesores
Aprendizaje basado en proyectos	Todos los profesores
Jornadas De Formación En Metodología “Project Based Learning”	Todos los profesores
<b>Formación Técnica</b>	
Moodle Avanzado	Todos los profesores
Creación de presentaciones e infografías: PREZI, Canva, Piktochart	Todos los profesores
Excel Intermedio	Todos los profesores
Access Inicial	Todos los profesores
Diseño Gráfico	Todos los profesores
<b>Formación para la Investigación</b>	
Estadística inicial con SPSS	Todos los profesores
Estadística intermedio con SPSS	Todos los profesores
Estadística avanzado con R	Todos los profesores
<b>Formación asociada a las necesidades derivadas del programa de evaluación del profesorado, programa DOCENTIA</b>	
IV Jornada de intercambio de buenas prácticas docentes e innovación educativa	Profesores con evaluación POSITIVA en DOCENTIA y Profesorado novel
Innovación en las tutorías académicas	Todos los profesores
Jornada Orientadores	Todos los profesores
Orientación y Preparación de Guías Docentes	Profesores de nuevo ingreso
<b>Otras acciones formativas</b>	
Técnicas de Gamificación (Ludificación) en el aula	Todos los profesores
Coaching para el profesorado	Todos los profesores
Entrenamiento de la dicción	Todos los profesores
¿Patente o Propiedad Intelectual? ¿Por Dónde Empezar?	Todos los profesores
Protección de Datos	Todos los profesores
Comunicación comercial, cómo hacer presentaciones impactantes en público	Todos los profesores

V. La política de incentivos que se aplicaba antes de la convocatoria 2015-2016 se sustituyó por una nueva, que se lleva aplicando desde entonces. Los nuevos incentivos son:

- Acceso gratuito al centro de idiomas de la UEMC.
- Acceso gratuito a cursos de formación complementaria organizados por la UEMC.
- Acceso gratuito a las actividades ofrecidas por el servicio de deportes.
- Dispensa de un bloque de permanencia (mañana o tarde).

Todos los incentivos son por un periodo de 4 años a excepción de la dispensa de permanencia, que será por un periodo de un curso académico.

Estos incentivos se aplicarán al PDI que obtenga EXCELENTE o dos valoraciones consecutivas de MUY POSITIVO.

Esta política se desarrolla con normalidad y los profesores que cumplen con los requisitos disfrutan de los incentivos indicados.

Las percepciones recogidas de los profesores evaluados indican que estos nuevos incentivos les resultan más satisfactorios que los que estaban anteriormente definidos.



## Anexo I. Infografía Encuestas Docentes



# Encuestas Docentes

### Qué son?



Los alumnos evalúan  
**ANÓNIMAMENTE** la labor  
docente de sus Profesores



Los alumnos evalúan  
**ANÓNIMAMENTE** la atención  
prestada por su Tutor Personal

---

### En qué influyen?

- 1 Seguimiento anual del título (ACSUCyL)
- 2 Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado (DOCENTIA)

*Ejemplos de Items Evaluables*

**Organización y coordinación para el desarrollo de las asignaturas:**

- Autoinforme del profesor con un peso del 30 %
- Informe responsables académicos: 30 %
- Encuestas docentes: 40 %

**Cumplimiento y asistencia al alumno en tutorías académicas y personales:**

- Autoinforme del profesor con un peso del 30 %
- Informe de responsables académicos: 20 %
- Encuestas docentes: 50 %

★ Un profesor se evalúa cada 4 años.

★ En la nota final del profesor influyen **SIGNIFICATIVAMENTE** las encuestas docentes.

★ Los profesores obtienen incentivos si son Excelentes o Muy Positivos. Su evaluación les es útil para acreditarse.

*Importancia de la opinión de los alumnos*

En 8 de los items mas significativos intervienen las encuestas docentes.

Las encuestas tienen un peso entre el 40% y el 90% en estos 8 items

De 100 ptos que puede obtener un profesor, las encuestas docentes intervienen en 50 de esos puntos.

- 3 Renovación de la acreditación del Título (ACSUCyL) - Cada 6 años

---



### Garantía del Anonimato

El sistema informático recaba únicamente las credenciales de acceso con el fin de garantizar las asignaturas correctas al alumno y evitar la repetición de las mismas. Todas las respuestas se anonimizan asociándolas a USUARIOS FICTICIOS sin correspondencia con usuarios reales. Adicionalmente, los datos pasados a responsables académicos y profesorado son únicamente de tipo estadístico. Estos datos estadísticos se muestran al profesorado después del cierre de actas.

powered by



## Anexo II. Cambios Manual Docentia Curso 2017-2018

Para el curso 2017-2018 se implementan una serie de cambios en el manual Docentia. Los cambios vienen motivados por la Metaevaluación del modelo anterior, a la finalización del proceso evaluador del curso 2016-2017.

En la tabla siguiente podemos ver los cambios efectuados, cómo estaba antes en el manual y como estaría ahora.

Antes	Ahora	Comentario
<p>E 0.2.3 Participación en órganos de planificación o evaluación docente</p> <p>a) Decanato: 2,5 puntos por año</p> <p>b) Secretario/a: 1,5 puntos por año</p> <p>c) Coordinador/a Académico/a de Titulación: 2,5 puntos por año y por titulación</p> <p>d) Comisiones de planificación y/o evaluación docente: 1 punto por año</p>	<p>E 0.2.3 Participación en órganos de gestión</p> <p>a) <b>Vicerrector: 4 puntos por año</b></p> <p>b) Decanato: <b>3</b> puntos por año</p> <p>c) Secretario/a: <b>2,5</b> puntos por año</p> <p>d) Coordinador/a Académico/a de Titulación: <b>2,5</b> puntos por año y por titulación</p> <p>e) Comisiones de planificación y/o evaluación docente: 1 punto por año</p>	<p>Se ha incluido el órgano "Vicerrector" para valorar también el trabajo que conlleva este cargo. Se han ajustado los puntos por año de los órganos Decanato, Secretario/a y Coordinador/a al considerarse que la valoración no era adecuada.</p>
<p>E 3.2.3 Formación pedagógica y E 3.2.4 Formación en actualización y especialización docente</p>	<p>E 3.2.3 Formación pedagógica y en actualización y especialización docente</p>	<p>Se han fusionado los elementos E 3.2.3 y E 3.2.4 pues se valoraban de la misma manera y por tanto no tenía sentido que estuvieran separados. Este cambio provoca la renuneración del resto de elementos de la SD 3.2</p>

*NOTA: Los cambios relacionados con la definición, numeración, descripción o ponderación de los elementos se han realizado en todos aquellos lugares del manual donde dichos elementos aparecen.*

*Hay que destacar el cambio total de la Herramienta Digital que permite gestionar todo el proceso y que nos permitirá llevar a cabo el mismo de forma más eficiente.*

## Anexo III. Resumen Dimensiones a Evaluar. Fuentes de Evaluación. Criterios. Ponderaciones

Dimensiones, Subdimensiones, Elementos e Indicadores	PONDERACIÓN			
	MÁXIMO	MÍNIMO	CRITERIO	FACTOR
<b>D0. ENCARGO Y COLABORACIÓN DOCENTE</b>	<b>15</b>			
SD 0.1. Actividad Docente	10			
E 0.1.1 Horas de docencia a la semana	4,5		h/s	0,375
E 0.1.2 Asignaturas	4,5		Nº Asig	Ver nota <sup>1</sup>
E 0.1.3 Nº de alumnos			Nº Alum	0,033
E 0.1.4 Otras actividades docentes tutorizadas: practicum, PFC/TFG, etc.				
Indicador 0.1.4.1 Practicum y prácticas en empresa	4		Nº Alum	Asignatura 6 ECTS= 0,025 Asignatura 12 ECTS= 0,05 Asignatura 18 ECTS= 0,075 Asignatura 24 ECTS= 0,1
Indicador 0.1.4.2 Proyectos fin de carrera (PFC) / Trabajos fin de carrera (TFC) / Trabajos fin de grado (TFG) / Trabajos fin de máster (TFM)			Nº Proyec /Trab	Proyectos 6 ECTS: 0,375 Proyectos 12 ECTS: 0,75
Indicador 0.1.4.3 Tribunales PFC/TFC/TFG			Nº Tribu	Proyectos 6 ECTS: 0,0625 Proyectos 12 ECTS: 0,125
Indicador 0.1.4.4 Ayudantía de prácticas clínicas o preclínicas			h/s	0.136
SD 0.2. Colaboración en gestión docente	5			
E 0.2.1 Coordinación de cursos de posgrado de la UEMC (evidencia)			Nº Cursos	2,5
E 0.2.2 Coordinación de otros cursos de la UEMC (evidencia)				
a) Cursos de más de 20 horas			Nº Cursos	1
b) Cursos de 20 horas o menos			Nº Cursos	0,5
E 0.2.3 Participación en órganos de gestión				
a) Vicerrector: 4 puntos por año			Años	4
b) Decanato: 3 puntos por año			Años	3
c) Secretario/a: 2,5 puntos por año			Años	2,5
d) Coordinador/a Académico/a de Titulación: 2,5 puntos por año y por titulación			Años	2,5
e) Comisiones de planificación y/o evaluación docente: 1 punto por año			Años	1
E 0.2.4 Tutor/a personal de grupo			Años	1,5

Para los elementos de la dimensión D0 se computa la media de los 4 periodos a evaluar.

El resultado de la dimensión D0 permite obtener un índice multiplicador que se aplicará sobre los resultados de las encuestas docentes y la puntuación obtenida en la D3. Resultados:

PUNTUACIÓN D0	ENCARGO Y COLABORACIÓN DOCENTE		
	BAJO	MEDIO	ALTO
MULTIPLICADOR A APLICAR	<6 puntos 1	>=6 y <10 puntos 1,1	>=10 puntos 1,2

Las posibles valoraciones finales que puede obtener un profesor son:

- 1) No positiva: Si se obtiene menos de 50 puntos o no se alcanzan los mínimos exigidos en las 3 dimensiones fundamentales.
- 2) Positiva: Si se obtiene una puntuación  $\geq 50$  y  $< 70$  puntos.
- 3) Muy positiva: Si se obtiene una puntuación  $\geq 70$  y  $< 90$  puntos.
- 4) Excelente: Si se obtienen 90 puntos o más.

Incentivos:

Según la valoración final de la Comisión Evaluadora (CEPDI), el profesor podrá acceder a los siguientes incentivos:

- Acceso gratuito al centro de idiomas de la UEMC.\*
- Acceso gratuito a cursos de formación complementaria organizados por la UEMC.\*
- Acceso gratuito a las actividades ofrecidas por el servicio de deportes.\*
- Dispensa de un bloque de permanencia (mañana o tarde).

\* Siempre y cuando salga la actividad en cuestión.

Todos los incentivos son por un periodo de 4 años a excepción de la dispensa de permanencia, que será por un periodo de un curso académico.

Estos incentivos se aplicarán al PDI que obtenga EXCELENTE o dos valoraciones consecutivas de MUY POSITIVO.

Consideraciones para la convocatoria actual: Los profesores serán evaluados sobre su actuación docente en los cursos académicos 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018. En este sentido serán evaluadas la docencia y otras tareas llevadas a cabo en la Universidad del año académico en curso y de los tres cursos anteriores, mientras que para el resto de actividades (cursos de formación pedagógica recibidos, cursos impartidos, dirección de PFC/TFG defendidos, tribunales de PFC/TFG, proyectos de innovación educativa, manuales de soporte a la docencia, etc.) se tendrán en cuenta aquéllas correspondientes a los cuatro últimos años naturales (desde mayo de 2014 a mayo de 2018).

<sup>1</sup> 1º grupo de una asignatura de 6 créditos el factor es 0,75. Para asignaturas de otro número de créditos se hace la regla de 3, por ejemplo:

- Asignaturas de 3 créditos:  $(3 \cdot 0,75)/6=0,375$
- Asignaturas de 9 créditos:  $(9 \cdot 0,75)/6=1,125$
- Asignaturas de 12 créditos:  $(12 \cdot 0,75)/6=1,5$

Resto grupos asignatura de 6 créditos factor 0,6. Para asignaturas de otro número de créditos se hace la regla de 3, por ejemplo:

- Asignaturas de 3 créditos:  $(3 \cdot 0,6)/6=0,3$
- Asignaturas de 9 créditos:  $(9 \cdot 0,6)/6=0,9$
- Asignaturas de 12 créditos:  $(12 \cdot 0,6)/6=1,2$

Dimensiones, Subdimensiones, Elementos e Indicadores	PONDERACIÓN			
	MÁXIMO	MÍNIMO	CRITERIO	FACTOR
<b>D1. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA</b>	<b>15</b>	<b>5</b>		
SD 1.1. Organización y coordinación docentes	10			
E 1.1.1 Organización y coordinación para el desarrollo de las asignaturas (evidencia) (Autoinforme: 30%. Responsables Académicos: 30%. Encuestas: 40%) - A, S, E, OI	10		Escala	1-5 (x2)
SD 1.2. Planificación de la enseñanza y del aprendizaje	5			
E 1.2.1 Valoración de la guía/programa docente (innovación y evaluación) (max.500 palabras) (evidencia) (Autoinforme: 20%. Responsables Académicos: 40%. Encuestas: 40%) - A, S, E, OI	5		Escala	1-5
<b>D2. DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA</b>	<b>45</b>	<b>15</b>		
SD 2.1. Cumplimiento en el desarrollo de la enseñanza	15			
E 2.1.1 Cumplimiento de la guía/programa docente (max. 50 palabras) (evidencia) (Autoinforme: 30%. Responsables Académicos: 30%. Encuestas: 40%) - A, S, E	5		Escala	1-5
E 2.1.2 Cumplimiento de los procedimientos reglamentarios (Responsables Académicos: 100%) - A, S, E	5		Escala	1-5
E 2.1.3 Cumplimiento y asistencia al alumno en tutorías académicas (max. 50 palabras) (evidencia) (Autoinforme: 30%. Responsables Académicos: 20%. Encuestas: 50%) - A, S, E	5		Escala	1-5
SD 2.2. Desarrollo de la docencia	25			
E 2.2.1 Metodología y actividades de formación realizadas orientadas al desarrollo competencial del alumno (evidencia) (Autoinforme: 100%) - A, E, OI	15		Escala	1-5 (x3)
E 2.2.2 Desarrollo e innovación en las tutorías académicas (max. 300 palabras) (evidencia) (Autoinforme: 60%. Encuestas: 40%) - A, S, E, OI	10		Escala	1-5 (x2)
SD 2.3. Evaluación del aprendizaje	5			
E 2.3.1 Cumplimiento de los criterios y procedimientos de evaluación (max. 50 palabras) (evidencia) (Autoinforme: 10%. Responsables Académicos: 40%. Encuestas: 50%) - S, E	5		Escala	1-5
<b>D3. RESULTADOS</b>	<b>40</b>	<b>10</b>		
SD 3.1. Resultados en términos de objetivos formativos	10			
E 3.1.1 Consecución de los resultados de aprendizaje (max. 150 palabras) (evidencia) (Autoinforme: 30%. Encuestas: 70%) - A, S, E	5			
E 3.1.2 Satisfacción de los estudiantes (Encuestas: 100%) - S	5			
SD 3.2. Innovación y mejora docente	20			
E 3.2.1 Dirección de proyectos de innovación educativa - A (evidencia)	4		Nº Proyec	2
E 3.2.2 Participación en proyectos de innovación educativa - A (evidencia)	2		Nº Proyec	1
E 3.2.3 Formación pedagógica y en actualización y especialización docente - A	7			
Indicador 3.2.3.1 Cursos recibidos (evidencia)			Nº horas	0,05 (1 pto/20h)
Indicador 3.2.3.2 Máster en formación pedagógica (nuevo CAP u otros) recibido (evidencia)			Nº máster	2
Indicador 3.2.3.3 Impartición de cursos de formación pedagógica dentro del PFP (evidencia)			Nº horas	0,2 (1 pto/5h)
E 3.2.4 Participación en Congresos y Jornadas de Innovación Docente - A	3			
Indicador 3.2.4.1 Asistencia a Congresos nacionales (evidencia)			Nº Congre	0,25
Indicador 3.2.4.2 Comunicación presentada en Congresos nacionales (evidencia)			Nº Congre	0,5
Indicador 3.2.4.3 Ponente invitado en Congresos nacionales (evidencia)			Nº Congre	1
Indicador 3.2.4.4 Asistencia a Congresos internacionales (evidencia)			Nº Congre	0,5
Indicador 3.2.4.5 Comunicación presentada en Congresos internacionales (evidencia)			Nº Congre	1
Indicador 3.2.4.6 Ponente invitado en Congresos internacionales (evidencia)			Nº Congre	1,5
E 3.2.5 Actividad profesional - A (max. 100 palabras) (evidencia)	10			
E 3.2.6 Reflexión sobre la mejora de la actividad docente (Autoinforme: 100%) - A, E, OI (evidencia)	5		Escala	1-5
E 3.2.7 Producción científica de ámbito docente (evidencia)	5		Nº Articul	1
E 3.2.8 Producción científica de ámbito no docente (evidencia)	5		Nº Articul	1
E 3.2.9 Dirección y Participación en proyectos de Transferencia de Conocimiento (evidencia)	4		Nº Proyec	2
E 3.2.10 Tutorización de proyectos de Transferencia de Conocimiento (evidencia)	2		Nº Proyec	1
E 3.2.11 Impartición de otros cursos de la UEMC (evidencia)	2		Nº horas	0,075
SD 3.3. Reconocimiento externo de la labor docente	5			
E 3.3.1 Impartición de docencia en otras instituciones (Reglada) - A (evidencia)			Nº horas	0,5 (2,5 pto/5 h)
E 3.3.2 Impartición de docencia en otras instituciones (No Reglada) (evidencia)			Nº horas	0,2 (1 pto/5h)
SD 3.4. Creación de materiales docentes	5			
E 3.4.1 Creación de materiales y manuales de soporte a la docencia - A, OI (evidencia) (Manual o libro: 3 pto * manual. Capítulo de libro: 1,5 pto * capítulo. Otros materiales gestionados por la UEMC: 1 pto * material)	5			
<b>TOTAL D1, D2 y D3</b>	<b>100</b>			

Todos los elementos remarcados en gris indican que el profesor debe redactar texto en el autoinforme y que la puntuación de estos elementos se obtendrá una vez que la comisión de evaluación haya leído lo que el profesor ha escrito. La puntuación del resto de elementos no remarcados en gris, es calculada automáticamente por la plataforma informática en función de los criterios y factores de ponderación indicados en la tabla.

LEYENDA TABLA: A: Adecuación. S: Satisfacción. E: Eficiencia. OI: Orientación a la Innovación.