

INFORME DE IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA DOCENTIA

CURSO ACADÉMICO 2018-2019

Contenido

A	ANÁLISIS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN.....	2
A.1	Resumen del proceso de evaluación.	2
A.2	Transparencia del proceso de evaluación.	4
A.3	Idoneidad y desempeño de los evaluadores:.....	7
A.4	Sostenibilidad del proceso de evaluación:	9
B	DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE LOS CAMBIOS INTRODUCIDOS EN EL DISEÑO. ANÁLISIS DEL MODELO Y DE LAS HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN.	11
B.1	Adecuación de las herramientas de recogida de información.	11
B.2	Capacidad discriminante del modelo de evaluación.	12
B.3	Ajuste del modelo a los objetivos y metas planteadas.	13
B.3.1	Principales fortalezas.....	13
B.3.2	Áreas de mejora detectadas.....	17
C	RESULTADOS OBTENIDOS Y VALORACIÓN DE LOS MISMOS:	18
C.1	Alcance o cobertura de la evaluación.....	18
C.2	Decisiones adoptadas.....	18
C.3	Satisfacción de los agentes implicados.	18
C.4	Valoración de los resultados en función de los objetivos.	25
	Anexo I. Infografía Encuestas Docentes	29
	Anexo II. Cambios en el Modelo Docentia Curso 2018-2019	30
	Anexo III. Resumen Dimensiones a Evaluar. Fuentes de Evaluación. Criterios. Ponderaciones	32

A ANÁLISIS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN.

A.1 Resumen del proceso de evaluación.

El proceso de evaluación llevado a cabo en la Universidad durante el curso académico 2018-2019, siguiendo las directrices del Programa DOCENTIA, 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 cambio en la planificación temporal previa del cronograma del proceso, a partir de la tarea “Reunión de la Comisión Evaluadora para evaluar individualmente a cada profesor”, debido a una nueva versión de la plataforma informática que se utiliza. Esta nueva versión incorpora las funcionalidades necesarias para migrar la evaluación actual que efectúa la comisión, a una nueva evaluación por pares. Las razones de esta migración son debidas a una de las propuestas de mejora que nos realizó la comisión de certificación en el Informe de Evaluación Para la renovación de la certificación, de fecha 28 de febrero de 2018 que decía:

Incorporar al modelo la evaluación por pares, ante el crecimiento que está experimentando la plantilla docente de la Universidad, y para garantizar el rigor y la objetividad del proceso de evaluación.

En esta convocatoria los miembros permanentes de la comisión evaluadora han participado en la evaluación por pares distribuyéndose los profesores evaluados entre dichos miembros, de forma que por cada profesor evaluado había dos evaluadores de la comisión. La nota final que el docente obtuvo de la comisión era la media de las valoraciones de sus dos evaluadores.

Una vez superado el proceso de evaluación por pares, la comisión de evaluación se reunió al completo, para hacer una revisión del proceso y resolver cualquier incidencia que se hubiera producido.

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 Empleo, Innovación Educativa y Conexión Empresarial	Marzo-Abril (2019)
Presentación del nuevo Manual Docentia a los profesores a evaluar	Dirección del Programa DOCENTIA	Marzo-Abril (2019)
Presentación de la Herramienta Digital	Responsable de la Herramienta Digital (Dpto. Administración de Sistemas Informáticos)	Marzo-Abril (2019)
Cumplimentar Autoinforme	Profesorado	Mayo-Junio (2019)
Curso de Formación a Evaluadores y a Responsables Académicos	Dirección del Programa DOCENTIA / Responsable de la Herramienta Digital (Dpto. Administración de Sistemas Informáticos)	Junio (2019)
Cumplimentar Informe Confidencial Responsables Académicos	Decano y/o Director de centro, Coordinador de Titulación y Unidad de Innovación Docente y Tutorial	Julio (2019)
Evaluación del profesorado por parte de la comisión (evaluación por pares, con reunión final de toda la comisión para revisión del proceso)	CEPDI	Octubre-Noviembre (2019)
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 (2019)
Reclamaciones del profesor	Profesorado	5 días hábiles una vez haya recibido el informe final de la CEPDI
Respuesta de la Comisión Evaluadora	CEPDI	10 días hábiles una vez haya recibido el informe con las reclamaciones del profesor
Cuestionarios de Satisfacción	Profesorado evaluado y Evaluadores	Diciembre (2019)
Planificación de incentivos	Consejo Rector	Diciembre-Enero (2020)
Entrega de los certificados al profesorado evaluado	Dirección del Programa DOCENTIA	Enero (2020)
Publicación de resultados e informes finales en la Web	Dirección del Programa DOCENTIA	Enero (2020)

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 2018/2019, 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 2018-2019 y de todo el procedimiento de evaluación, así como de los resultados obtenidos. (<http://www.uemc.es/p/docentia>)
- Creación de un Buzón electrónico (correo 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 desde la Herramienta Digital. En convocatorias anteriores se imprimía y se entregaba al profesor una parte resumida de las valoraciones. Ya llevamos dos convocatorias en las que 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 realiza el alumnado las encuestas docentes, las cuales se utilizan como un factor en la evaluación del profesorado. En esta convocatoria, como consecuencia del cambio producido en la temporalidad de la evaluación por parte de la comisión debido a unos reajustes en la implantación de la nueva versión de la Herramienta Digital, no se ha podido llevar a cabo la reunión final de presentación de resultados a dichos estudiantes. No obstante, en la reunión anual del mes de diciembre, a la cual están convocados 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 (<https://www.uemc.es/p/evaluacion-2018-2019>, opción Resultados de evaluación).
- En todas las convocatorias 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 mencionadas anteriormente, no se ha podido realizar 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 disponible para recibir sugerencias y propuestas de mejora a lo largo de todo el curso académico, que se analizan y si procede se van incorporando al modelo.

- 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 (Tabla 3): 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 Docentia 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 participan 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, disponible para su descarga en <https://www.uemc.es/p/docentia>.

A la finalización del proceso de evaluación del profesorado, los siguientes agentes son informados sobre el transcurso de la evaluación realizada 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 2. Composición de la CEPDI

REPRESENTANTE	NOMBRADO EN CALIDAD DE
Sonia M ^a 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. En esta convocatoria, y debido a la adaptación del proceso de evaluación a la evaluación por pares, se hizo especial hincapié en el nuevo funcionamiento de este proceso y de la herramienta.
- 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. Para llevar a cabo la evaluación se utilizó la nueva versión de la Herramienta Digital adaptada a la evaluación por pares, 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 nueva versión, permite mejorar la eficiencia del proceso y se adapta a la recomendación que hizo la Comisión de Certificación en su momento. 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 27 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 el proceso de recogida y transmisión de la información, resultando efectiva para dinamizar dicho Proceso. Aunque determinados reajustes en la nueva versión de la herramienta de evaluación han 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.
- Se destaca la objetividad de los miembros de la Comisión Evaluadora (CEPDI) y su correcta adaptación al nuevo sistema de evaluación por pares.
- Adecuación del proceso de evaluación a 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 en general a la satisfacción media final de los agentes intervinientes.
- La cobertura de la evaluación es congruente con los recursos disponibles.

Tabla 3. Descripción esquemática del proceso desarrollado

BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	
Cumplimentación del autoinforme	A través de la herramienta digital el profesor evaluado cumplimenta su autoinforme.
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; así como los resultados de las encuestas. La CEPDI utiliza otro módulo de esta misma herramienta digital para cumplimentar su informe de evaluación. Recordemos que en esta convocatoria se ha iniciado la migración a una evaluación por pares.
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 2020.
Presentación del Manual reformulado a la Comunidad Universitaria.	Marzo 2020.
Inicio del proceso de formación e información para el desarrollo de la Evaluación Docente referente al Curso 2019-2020.	Marzo 2020.

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 2015-2016 al curso 2018-2019): 60,1%
 - Participación en las encuestas docentes de la enseñanza presencial de máster de profesorado (evaluada desde el curso 2016-2017 al curso 2017-2018): 29,8%
 - Participación en las encuestas docentes de la enseñanza semipresencial de grado (evaluada desde el curso 2015-2016 al curso 2018-2019): 33,8%
 - Participación en las encuestas docentes de la enseñanza semipresencial de máster (MBA) (evaluada desde el curso 2015-2016 al curso 2018-2019): 26,1%
 - Participación en las encuestas docentes de la enseñanza semipresencial de máster (Prevención de Riesgos Laborales) (evaluada desde el curso 2016-2017 al curso 2018-2019): 15%
 - Participación en las encuestas docentes de la enseñanza semipresencial de máster (Dirección y Gestión de Personas) (evaluada desde el curso 2017-2018 al curso 2018-2019): 19,9%
- 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 algo más tarde, una vez iniciadas las evaluaciones de los pares 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 4. Estadística de resultados obtenidos 11ª convocatoria. Curso 2018-2019

11ª CONVOCATORIA		
EVALUACIÓN	Nº PROFESORES	PORCENTAJE
EXCELENTE	11	40,74%
MUY POSITIVA	7	25,93%
POSITIVA	5	18,52%
NO POSITIVA	0	0,00%
NO EVALUABLE ¹	4	14,81%
TOTAL	27	100%

¹ En el caso de que un docente no cumplimente los ítems del autoinforme que son evaluados por la comisión, el autoinforme se considerara no evaluable. Desde el Vicerrectorado de Empleo, Innovación Educativa y Conexión Empresarial se convocará al docente a una reunión para analizar los motivos por los cuales no ha llevado a cabo el proceso, se le indicará la importancia y obligatoriedad del cumplimiento del programa y será nuevamente convocado para evaluación en el siguiente curso académico.

Tabla 5. Estadística de resultados obtenidos en el conjunto de las cuatro últimas convocatorias.

(Cursos 2015-2016/2016-2017/2017-2018/2018-2019)

TOTAL 4 ÚLTIMAS CONVOCATORIAS		
EVALUACIÓN	Nº PROFESORES	PORCENTAJE
EXCELENTE	33	34,02%
MUY POSITIVA	42	43,30%
POSITIVA	15	15,46%
NO POSITIVA	3	3,09%
NO EVALUABLE	4	4,12%
TOTAL	97	100,00%

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 también de 4,6), 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 presente convocatoria, se migra el proceso de evaluación de esta comisión a un proceso de evaluación por pares. En esta convocatoria sólo los miembros de la comisión han formado parte de los pares, pero para la siguiente convocatoria se contará con un conjunto de evaluadores mayor que se asignarán

a cada profesor evaluado en función del área de conocimiento del evaluado y del par. Se seguirá manteniendo la comisión evaluadora permanente CEPDI para llevar a cabo la revisión final de las evaluaciones, también porque los propios miembros de la comisión actuarán de pares evaluadores cuando corresponda y por último porque intervendrán en la metaevaluación del modelo para su mejora continua.

- 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 11ª convocatoria y los resultados de su evaluación anterior. Del total de los 27 profesores convocados para su evaluación, 17 ya habían sido evaluados en una convocatoria anterior. Si analizamos los resultados de estos docentes y los comparamos con los obtenidos en su evaluación precedente podemos observar que la evolución es adecuada ya que el 76,47% de los profesores mejoran o conservan su valoración (47,06% aumentan; 29,41% mantienen).

Tabla 6. Comparativa resultados de evaluación 11ª convocatoria y evaluación anterior

Nº Profesores	Evaluación Anterior	Evaluación Actual
2	EXCELENTE	EXCELENTE
1	EXCELENTE	MUY POSITIVA
3	MUY POSITIVA	EXCELENTE
2	MUY POSITIVA	MUY POSITIVA
1	MUY POSITIVA	POSITIVA
1	MUY POSITIVA	NO EVALUABLE
2	POSITIVA	EXCELENTE
3	POSITIVA	MUY POSITIVA
1	POSITIVA	NO EVALUABLE
1	POSITIVA	POSITIVA

Tabla 7. Resumen Comparativa Resultados

Profesores que aumentan su valoración	8	47,06%
Profesores que mantienen su valoración	5	29,41%
Profesores que disminuyen su valoración	2	11,76%
Profesores que no son evaluables	2	11,76%
TOTAL	17	100,00%

- f) Se sigue reforzando 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 otros parámetros, 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 23 acciones y 200,8 horas totales en el curso 2017-2018, a 33 acciones y 250 horas (cursos del programa formativo) + 32 horas (sesiones del programa enseñanza entre iguales²) = 282 horas en el curso 2018-2019, incrementándose en un 40,43% 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 carencias 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 potencialmente destinatarios.

- g) 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>).

² El programa denominado “Enseñanza entre Iguales” se lanzó por primera vez en el curso 2016-2017. Este programa pretende dar cabida a aquellas inquietudes, que los docentes de la UEMC, tengan por compartir sus técnicas, modos de trabajo, ideas educativas, prácticas docentes, etc con el resto de compañeros.

- h) Difusión de las buenas prácticas docentes y los proyectos de innovación educativa, que desarrollan los profesores de la Universidad: Se organizó la V Jornada de intercambio de buenas prácticas docentes e innovación educativa que en este curso 2018-2019 ha pasado a denominarse Jornada de Innovación Educativa. Esta jornada está integrada dentro del Programa Formativo del Profesorado, y se llevó a cabo en el mes de julio 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 2018-2019. 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 y a 19 en el 2018-2019. 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. Además, en este curso 2018-2019 se otorgó más relevancia a la jornada, aumentando a 3 el número de días, con respecto a 1 día que se venía reservando en años anteriores. También se le dio un nuevo enfoque y se realizaron no solo ponencias, sino también talleres y sesiones formativas con el ánimo de que los asistentes pudieran trabajar en un contexto práctico los aspectos innovadores que se presentaban tal y como los alumnos los viven en el aula. Lo que permite una mejor comprensión e interiorización de las metodologías docentes.
- i) 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). Esta

infografía se actualiza si es necesario cuando se producen cambios en el modelo DOCENTIA. Además, desde el 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.

- j) Informes personales que reciben los profesores: Los informes personales que reciben los profesores, que a partir de la 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.
- k) 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 11ª convocatoria de evaluación (curso 2018-2019), y que se llevarán a cabo en posteriores evaluaciones:

- a) Seguir ampliando la funcionalidad de la nueva plataforma informática DOCENTIA incorporando mejoras en relación a la obtención de estadísticas que permitan nutrir el informe 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. Además, que vaya reflejando progresivamente en años venideros los cambios que se van efectuando en relación a la implementación de las recomendaciones que efectuó la Comisión de Certificación en su Informe de Evaluación Para la renovación de la certificación, de fecha 28 de febrero de 2018. Se pueden ver las recomendaciones ya implementadas en el Anexo II mencionado anteriormente.

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, siendo convocados para ser evaluados 27 profesores. Siendo aproximadamente un 5,8% del total del profesorado que imparte docencia en la Universidad. Algunos de los profesores que estaba previsto evaluar, un total de 11, solicitaron un aplazamiento para ser evaluados en la próxima convocatoria.

De la 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 85,19%, siendo el porcentaje de Excelentes un 40,74% frente al 26,09% de la anterior convocatoria, el de Muy Positivos un 25,93% frente al 60,87% de la anterior convocatoria y el de Positivos un 18,52% frente al 8,70% 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 a través de correo electrónico, de la página web de la Universidad, y de la herramienta digital DOCENTIA a los profesores evaluados y también en reunión personal, y en detalle a los responsables académicos competentes.

C.2 Decisiones adoptadas.

Se seguirá realizando un diseño del programa formativo del profesorado teniendo en cuenta las carencias detectadas en el profesorado evaluable.

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 y CEPDI) es bastante alto. 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 evaluar 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.

La Media Global Ponderada fue de 4,6 puntos sobre 5, siendo en la convocatoria precedente también de 4,6, tomando como factor de ponderación el número de encuestados para cada bloque (Manual y Proceso 46 encuestas frente a 26 encuestas de la convocatoria anterior; Informe Final 24 encuestas frente a 17 de la convocatoria anterior).

En esta convocatoria no ha sido posible enviar la encuesta final de satisfacción a los representantes de estudiantes Universidad o Facultad/Escuela, pues no se pudo celebrar la reunión final del programa a la que asisten dos alumnos por motivos técnicos en el desarrollo del nuevo módulo de evaluación por pares de la plataforma DOCENTIA que afectó a la obtención de la nota final del profesorado evaluado. Ciertamente es que a todos los representantes de estudiantes se les convoca a una reunión anual para informarles de la importancia del programa DOCENTIA, y de cómo las encuestas docentes que cumplimentan influyen en la valoración del profesorado.

En cualquier caso, siempre se comunica por correo electrónico a toda la comunidad universitaria, incluidos alumnos, cuáles han sido los resultados y donde pueden consultarse en la página web de la Universidad.

A nivel global, en general la satisfacción final de los agentes implicados no ha mermado significativamente, manteniéndose igual o ligeramente por debajo de la valoración de la convocatoria anterior.

Tabla 8. Satisfacción de los agentes implicados

PREGUNTAS		MEDIA 2017-2018	MEDIA 2018-2019
MODELO (MANUAL)	1.La información facilitada sobre el modelo DOCENTIA ha sido	4,6	4,6
	2.La claridad del manual DOCENTIA es	4,6	4,5
	3.Valore globalmente el Modelo DOCENTIA de la UEMC	4,3	4,3
PROCESO	4.La información sobre el procedimiento de evaluación ha sido	4,4	4,5
	5.La herramienta digital de recogida de información ha sido	4,2	4,1
	6.La atención prestada ante las dudas sobre el procedimiento ha sido	5	4,9
	7.La atención prestada ante las dudas sobre la herramienta digital ha sido	5	4,8
	8.Su satisfacción con el procedimiento de evaluación llevado a cabo ha sido	4,6	4,5
	9.Valore globalmente el Proceso DOCENTIA de la UEMC	4,5	4,3
INFORME FINAL (Informe +Certificado)	10.Su satisfacción con el informe de evaluación recibido ha sido	4,7	4,5
	11.Su satisfacción con la calificación obtenida ha sido	4,8	4,4
	12.Su satisfacción con las aclaraciones sobre el informe ha sido	4,7	4,6
	13.Su satisfacción con las recomendaciones incluidas en el informe ha sido	4,6	4,7
	14.Valore globalmente el informe de evaluación	4,6	4,5

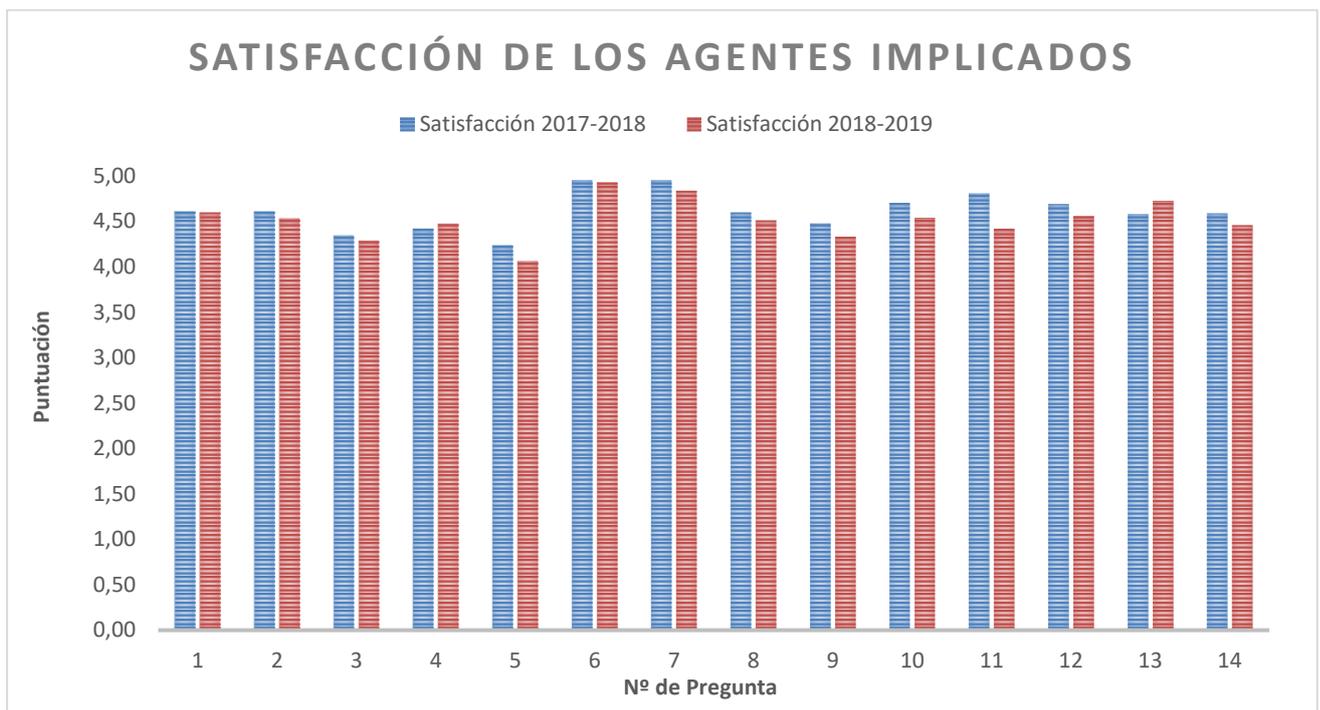


Gráfico 1. Satisfacción de los agentes implicados

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 (4,5) es más alta que la valoración que hace la comisión de evaluación (4,3) y la que hacen los profesores evaluados (4,2). Lo contrario sucede en lo relativo al Proceso, dimensión

valorada con un 4,4 por los responsables académicos, con un 4,5 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 4,5.

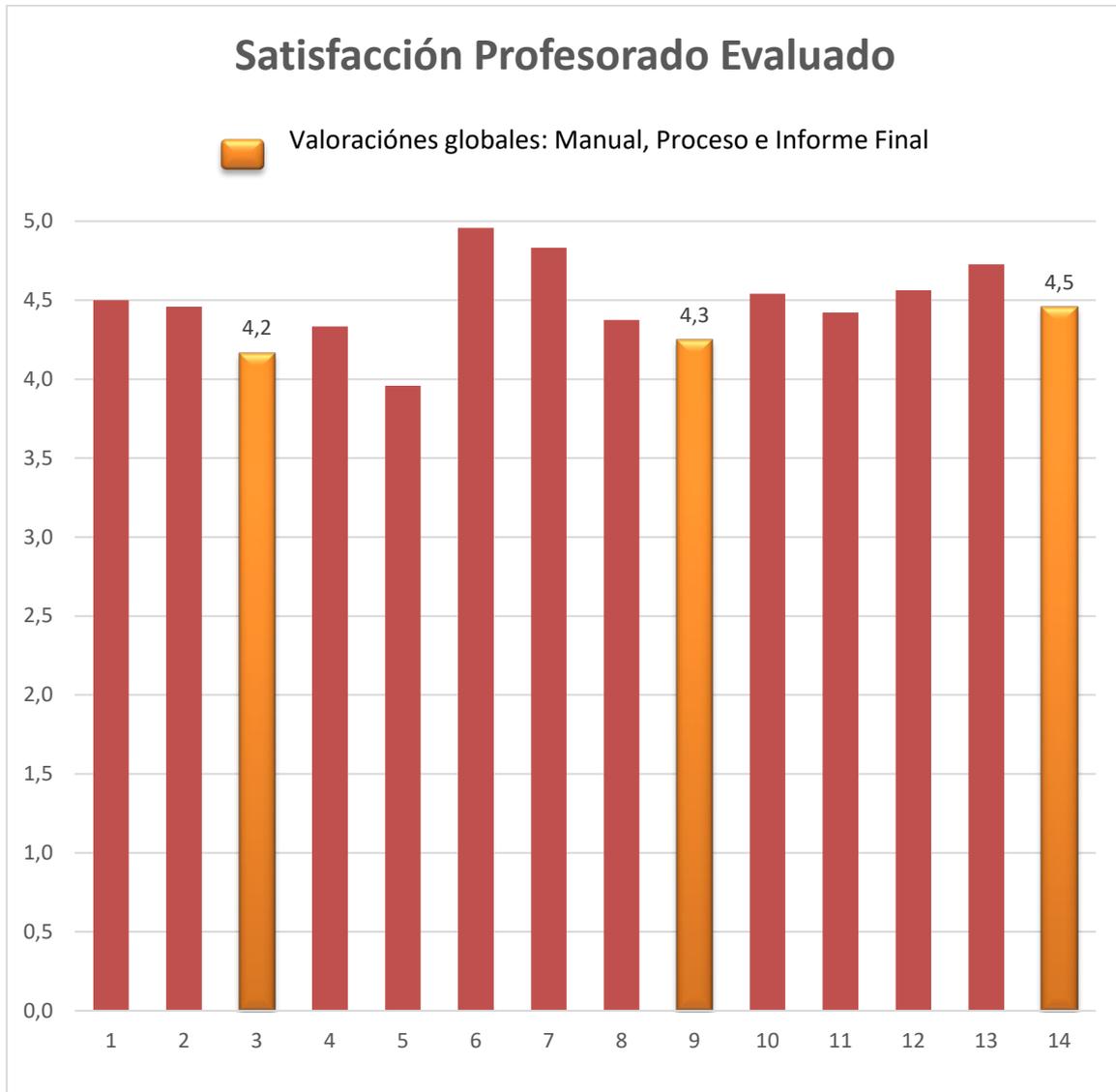


Gráfico 2. Satisfacción profesorado evaluado

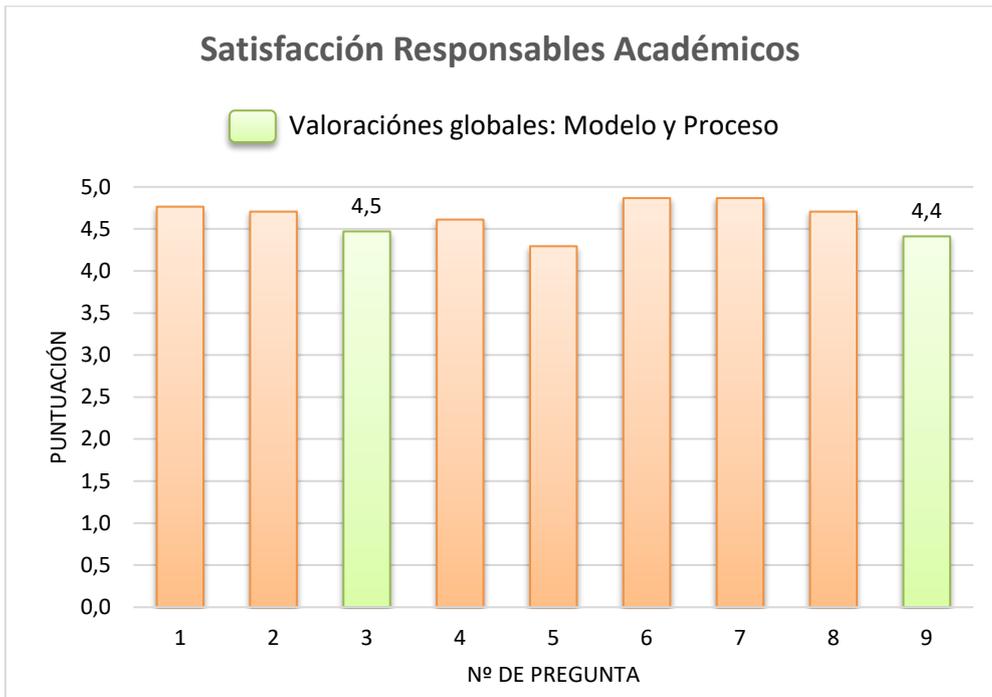


Gráfico 3. Satisfacción responsables académicos

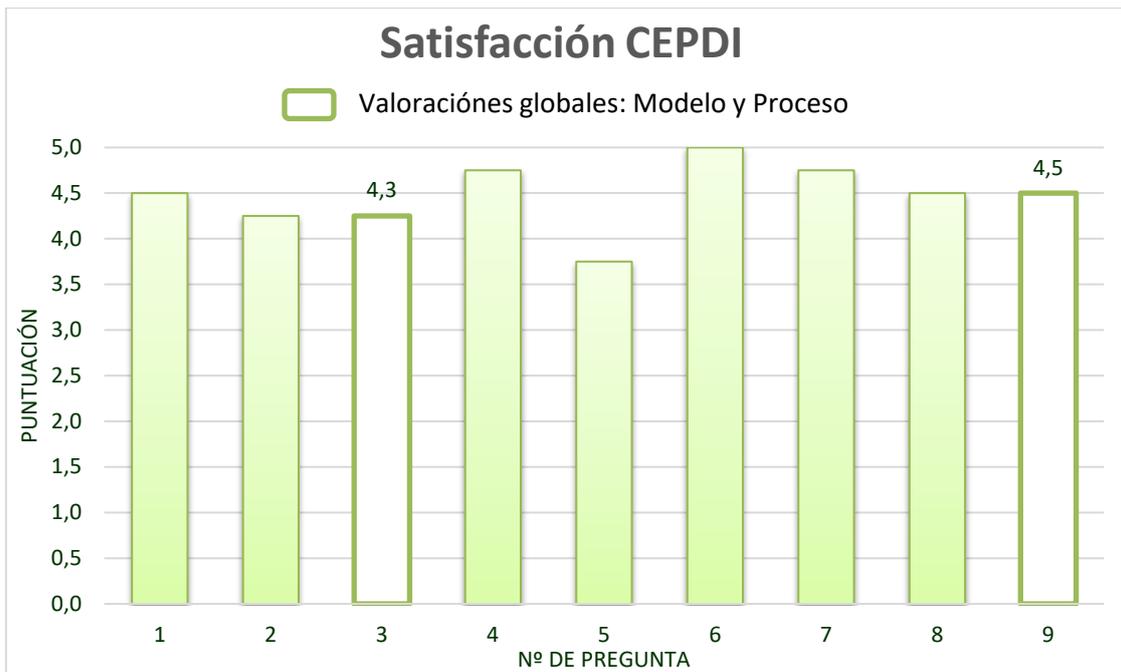


Gráfico 4. Satisfacción comisión evaluadora (CEPDI) y alumnos

Las observaciones detalladas en las 46 encuestas fueron:

- Sobre el modelo DOCENTIA:
 - Está orientado a la modalidad presencial; más que a la Online
 - No recuerdo cómo era el manual.
 - Sería interesante contemplar la posibilidad de revisar el manual y el modelo de revisión, incorporando - una RÚBRICA con valores de 1 - 0,75 - 0,5 - 0,25 - 0 y con descripción de cada uno de los ítems para facilitar el proceso de evaluación y que todos los evaluadores tengamos en cuenta los mismos criterios, - simplificación en un solo valor en vez de 3 (adecuación, orientación a la innovación...), en algunas dimensiones o subdimensiones.
 - Recibí toda la información con un plazo de antelación suficiente para poder revisarlo y estudiarlo. Se requiere metaevaluación posterior para reconsiderar la definición y concreción de algunos de los ítems.
 - Fallos en la plataforma
 - Sigue siendo un procedimiento complejo, pero el manual me ha ayudado bastante a cumplimentar el informe.
 - Pienso que el peso de la valoración de los alumnos debería estar ajustado a la objetividad de los valores preguntados, por tanto, los valores subjetivos no deberían tener tanta carga, o incluso solo figurar a título informativo. Por otra parte, los alumnos que no asisten a clase, a tutorías, a clase de presentación, etc. no deberían poder valorar ciertos ítems; la casilla no sabe/no contesta debería ya estar activada por defecto.
- Sobre el Proceso de Evaluación Docente
 - Todo ha estado muy bien, pero algunas veces la herramienta informática daba problemas. Quizás no se debería limitar tanto el número de caracteres en algunos ítems. El soporte humano que hace posible la evaluación DOCENTIA es insuperable. Gracias por todo.
 - Ayudaría que pudiera ser más "ligero" pues realmente lleva mucho tiempo cumplimentar y rellenar los campos, especialmente cuando se es "evaluado", y/o quizás se podría contemplar la posibilidad de incluirlo como parte del POD, tanto esto como otras muchas laborales que realiza el profesorado a mayores del encargo POD; quizás podría empezar a dejar una partida de 1-2-3 créditos del POD asignadas a todo este tipo de actividades que debemos hacer y que además es importante hacerlas y hacerlas bien.
 - Optimizar el desarrollo de la herramienta para evaluar.

- 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 de esta edición.
 - No se tiene en cuenta la labor investigadora de aquellos profesores que están realizando el doctorado.
 - 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. Sonia muy bien y Francisco Palacios también. No me quiero olvidar de las clases de información, preparadas, trabajadas, y didácticas.
 - Propongo dar a conocer al profesorado previamente un sistema de rúbricas para permitir la autoevaluación durante el proceso de los 4 años así el proceso de mejora docente podría ser orientado más fácilmente hacia las prioridades evaluadas por la comisión. CRITERIOS SIMILARES: El hecho de que actualmente tan solo un profesor de la comisión evalúe ciertos aspectos del profesorado puede suponer sesgos. Igualmente, la valoración que hace el decano/a o director/a al coordinador/a puede producir sesgo al ser más o menos duro en la valoración.
- 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.
 - Me gusta la profesionalidad, la rigurosidad y la cercanía simplemente, y soy nuevo en este campo muy bien.
 - INNOVACIÓN: La permanente necesidad de innovar mediante uso de TICS y contenidos de los cursos recibidos no siempre se corresponde con las necesidades reales del actual alumnado. La utilización de técnicas docentes sólidas y que han demostrado eficacia tradicionalmente pueden tender a ser reemplazadas por el mero hecho de innovar, en consecuencia, se podría implementar un apartado para poder explicar las actividades sólidas y consolidadas en las asignaturas y poder permitir su evaluación positiva tanto o más que las actividades innovadas. Personalmente tengo la sensación de haber recibido una valoración

especialmente baja en algunos ítems que a mi entender eran indudablemente altos, aunque al desconocer el criterio general y mi posición percentil en esos ítems no puedo asegurar que sea una valoración baja en aspectos muy por encima. Por otra parte, la preparación de contenidos docentes evaluados en el apartado 3.4 debería quedar más clara para no perder esta puntuación aun habiendo preparado todos absolutamente los contenidos de todas las asignaturas. Un cero es como no haber hecho nada. Creo que el periodo poder realizar la acción de revisión de los informes y realizar mejoras podría ser algo más larga.

Todas estas observaciones se analizarán y se tendrán en cuenta al objeto de mejorar el modelo.

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

Los objetivos generales definidos en el manual DOCENTIA del 2018-2019 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 del mismo y del proceso de evaluación de la calidad docente.

II y III. Durante el curso 2018-2019 se desarrolló el Programa Formativo del Profesorado, definido en base a la Estrategia Rectoral 2018-2019 cuyos pilares básicos son la empleabilidad, la innovación en valores, la digitalización y la empresa; el modelo DOCENTIA de evaluación del profesorado y las necesidades que se derivan de éste y las necesidades detectadas a través de profesores y responsables académicos. A continuación, se puede ver el listado de acciones formativas llevadas a cabo, tanto cursos estándar como sesiones formativas del programa “Enseñanza entre Iguales”:

Tabla 9. Acciones formativas. Cursos estándar

Curso	Horas
Aprendizaje Basado en Proyectos	10
Búsqueda en Bases de Datos Científicas, Gestores Bibliográficos, Redes Sociales en Investigación	20
Comunicación Comercial II	12
Comunicación Eficaz a Través de Vídeo	15
Desarrollo de Funciones Ejecutivas	10
Design Thinking para Docentes	9
Diseño de Escape Room en el ámbito Universitario	6
Diseño Gráfico con Illustrator Intermedio	10
Estadística Inicial con SPSS	10
Estadística Intermedio con SPSS	10
Evaluación del Alumno con Moodle	12
Excel Intermedio	8
Gestión de marketing digital el software de Hubspot	15
Gestión de ventas en el software de Hubspot	10
Inteligencia Emocional en el Ámbito de la Educación	8
Introducción a la Metodología Inbound Marketing	15
Metodología de Trabajo Cooperativo	10
Primeros Auxilios, RCP y Manejo desfibrilador	8
Técnicas de creatividad para promover la cultura de innovación: Metodología Lego Serious Play	8
Técnicas de Gamificación (Ludificación) en el Aula	10
Transferencia de Conocimiento: Oportunidades de financiación a la I+D+i europeas; Fundamentos de la protección industrial y/o intelectual de resultados de I+D+i	9
V Jornada de Innovación Educativa	13
Valorización y desarrollo de negocio para la comercialización de resultados de investigación	8
XII Jornada de Orientadores-La Escuela como Espacio de Innovación a Través del Design Thinking	4
TOTAL	250,00
MEDIA	10,42

Tabla 10. Acciones formativas del programa "Enseñanza entre iguales" (cada acción formativa duró 2 horas)

Título
Atención a la Diversidad
Herramientas Web de Soporte a la Docencia:
• Genial.ly
• Goconqr
• RWTimeline
• Additio
• Kahoot
• Piktochart
• Canva
• Moovly
• Owncloud
Winword
Buenas Prácticas en el Uso de las TICs - Normativa de Protección de Datos
Introducción a Moodle
La tutorización del Trabajo de Fin de Grado en Ciencias de la Salud
Movilidad Virtual: Herramienta para la Internacionalización del Currículum
Visualización y modelado de estructuras moleculares en 3D

V. La política de incentivos que se aplicaba antes de la convocatoria 2015-2016 se sustituyó por una nueva, que está implementada 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 es por un periodo de un curso académico.

Estos incentivos se aplican 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 reflejan 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




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:

- Informe de responsables académicos: 50 %
- 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 100% en estos 8 items

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

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.

Anexo II. Cambios en el Modelo Docentia Curso 2018-2019

Para el curso 2018-2019 se implementan una serie de cambios en el modelo Docentia. Los cambios vienen motivados principalmente por las propuestas de mejora que la Comisión de Certificación indicó en el Informe de Evaluación Para la renovación de la certificación, de fecha 28 de febrero de 2018.

A continuación, detallamos la descripción de cada propuesta de mejora de la Comisión de Certificación que se ha implementado en la evaluación del curso 2018-2019:

1. Resolver la duplicidad existente entre la Comisión Asesora actual (que, por su composición podría ser la responsable de la evaluación) y la Comisión de Evaluación, integrándolas. Las personas miembros de la Comisión de Evaluación han de ser seleccionadas teniendo en cuenta su experiencia y formación previas en programas de evaluación de la calidad. Estos y otros criterios utilizados para seleccionar a estas personas deberían recogerse expresamente en el modelo.

Existe una única Comisión, que es la Comisión Permanente de Evaluación CEPDI, tal y como se describe en el Manual Docentia 2018-2019, apartado 4.1 Comisión Evaluadora. El Manual puede descargarse en este enlace: <https://www.uemc.es/p/docentia>.

2. Incluir, adecuadamente formalizados, un reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Evaluación y un protocolo o rúbrica para la evaluación.

3. Incorporar al modelo la evaluación por pares, ante el crecimiento que está experimentando la plantilla docente de la Universidad, y para garantizar el rigor y la objetividad del proceso de evaluación.

Se ha iniciado en esta convocatoria la migración de la plataforma informática DOCENTIA a la evaluación por pares. Los expedientes a evaluar se han repartido entre los 5 miembros de la comisión evaluadora CEPDI, de forma que cada expediente a evaluar lo ha sido por 2 evaluadores y la nota final de cada ítem evaluado se ha calculado como la media de las notas individuales de cada evaluador.

En la próxima convocatoria se ampliará el plantel de evaluadores para que cada profesor evaluado lo sea por al menos un evaluador de su misma área de conocimiento. En este plantel de evaluadores seguirán estando los miembros de la CEPDI y otros docentes que se seleccionen teniendo en cuenta su excelencia docente y su vocación innovadora. De esta forma se completaría la migración a este modelo de evaluación por pares.

En relación con esta migración completa que se pretende acometer en la próxima convocatoria, se redactará el reglamento de funcionamiento interno de la Comisión de Evaluación y las rúbricas para la evaluación. Entendiendo que la Comisión de Evaluación estará compuesta por:

- Los evaluadores que intervengan en cada convocatoria, en función del área de conocimiento de los docentes a evaluar.
- La comisión permanente de evaluación CEPDI. Que además de evaluar realizará la revisión final de las evaluaciones y la metaevaluación del modelo.

4. Mejorar los informes de los responsables académicos para que todos ellos contengan, además de valoraciones, justificaciones razonadas de las mismas.

En la formación previa a la evaluación que se da a los responsables académicos, se ha insistido en la importancia de explicar de manera razonada la nota cuantitativa que se emite

en cada ítem que se evalúa. La plataforma informática está preparada para la emisión de la nota numérica y para recoger en un campo de texto las explicaciones que justifican esa nota.

Se seguirá insistiendo en este sentido en próximas convocatorias.

7. Establecer formalmente el procedimiento para la concesión de una prórroga a quienes correspondiéndoles evaluarse así lo soliciten.

La nueva versión de la plataforma informática DOCENTIA incluye una funcionalidad que permite al docente solicitar una prórroga indicando los motivos de su solicitud. Las solicitudes se resuelven desde la Dirección del Programa DOCENTIA, previa consulta con el Vicerrectorado de Empleo, Innovación Educativa y Conexión Empresarial y se marcan como resueltas también en la plataforma, sean o no concedidas. De esta manera el procedimiento queda automatizado. A continuación, se puede ver una captura de pantalla de cómo se muestra la información de un docente al que se le ha concedido una prórroga, de forma que queda anulado o cancelado su expediente en la convocatoria en curso:

30	1819-lbarcenilla	Expediente 2018-2019 Luis Barcenilla García Cancelado por prórroga f5fa7b73-3fe6-492a-b025-3e8aebcd6043	cancelled.prorroga	Solicitó prórroga [en 18/06/19]: ver	
----	------------------	---	--------------------	--------------------------------------	--

11. Corregir algunos errores formales que presenta el modelo de certificado que la Universidad proporciona a sus profesores.

Se ha modificado el certificado para subsanar estos errores formales. Se puede ver la plantilla del certificado actual en el Anexo 5 del Manual DOCENTIA, descargable en <https://www.uemc.es/p/docentia>.

17. Revisar el modelo de encuesta docente, para incorporar nuevos ítems que pueden resultar de interés para valorar el desempeño docente. Por ejemplo, información que los docentes proporcionan sobre el trabajo que los estudiantes tienen que realizar fuera del aula (nº de horas...)

En el curso 2018-2019 se ha realizado una revisión de los ítems de las encuestas docentes en base a las sugerencias de la Comisión de Certificación, las de la Unidad de Innovación Docente y Tutorial, las de la Unidad de Calidad y Coordinación docente, las de los representantes de estudiantes y las de los responsables académicos. Estas nuevas encuestas entrarán en funcionamiento en el 2º cuatrimestre del curso 2019-2020, y se incorporarán al Modelo DOCENTIA figurando en el Manual DOCENTIA de la convocatoria 2019-2020.

Seguiremos trabajando en las siguientes convocatorias en el desarrollo y resolución del resto de propuestas de mejora pendientes de implementar.

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

DIMENSIONES A EVALUAR. FUENTES DE EVALUACIÓN. CRITERIOS. PONDERACIONES

Dimensiones, Subdimensiones, Elementos e Indicadores	PONDERACIÓN			
	MÁXIMO	MÍNIMO	CRITERIO	FACTOR
D0. ENCARGO Y COLABORACIÓN DOCENTE	15			
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 ³
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/TFM			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/a: 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
f) Dirección de servicios: Proyección Institucional y Cultural, Unidad de Innovación Docente y Tutorial, Voluntariado, Igualdad, Deportes.			Años	2,5
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:

	ENCARGO Y COLABORACIÓN DOCENTE		
	BAJO	MEDIO	ALTO
PUNTUACIÓN D0	<6 puntos	>=6 y <10 puntos	>=10 puntos
MULTIPLICADOR A APLICAR	1	1,1	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 >=50 y <70 puntos.
- 3) Muy positiva: Si se obtiene una puntuación >=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).

³ 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*0,75)/6=0,375
- Asignaturas de 9 créditos: (9*0,75)/6=1,125
- Asignaturas de 12 créditos: (12*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*0,6)/6=0,3
- Asignaturas de 9 créditos: (9*0,6)/6=0,9
- Asignaturas de 12 créditos: (12*0,6)/6=1,2

Dimensiones, Subdimensiones, Elementos e Indicadores	PONDERACIÓN			
	MAXIMO	MÍNIMO	CRITERIO	FACTOR
D1. PLANIFICACIÓN DE LA DOCENCIA	15	5		
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. 5000 carac.) (evidencia) (Autoinforme: 20%. Responsables Académicos: 40%. Encuestas: 40%) - A, S, E, OI	5		Escala	1-5
D2. DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA	45	15		
SD 2.1. Cumplimiento en el desarrollo de la enseñanza	15			
E 2.1.1 Cumplimiento de la guía/programa docente (max. 1000 carac.) (evidencia) (Responsables Académicos: 50%. Encuestas: 50%) - 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. 1000 carac.) (evidencia) (Responsables Académicos: 50%. 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. 3000 carac.) (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. 1000 carac.) (evidencia) (Responsables Académicos: 50%. Encuestas: 50%) - S, E	5		Escala	1-5
D3. RESULTADOS	40	10		
SD 3.1. Resultados en términos de objetivos formativos	10			
E 3.1.1 Consecución de los resultados de aprendizaje (max. 1500 carac.) (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)
Indicador 3.2.3.4 Máster de actualización o especialización (evidencia)			Nº máster	2
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. 500 carac.) (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 - A (evidencia)	5		Nº Articul	1
E 3.2.8 Producción científica de ámbito no docente - A (evidencia)	5		Nº Articul	1
E 3.2.9 Dirección y Participación en proyectos de Transferencia de Conocimiento - A (evidencia)	4		Nº Proyec	2
E 3.2.10 Tutorización de proyectos de Transferencia de Conocimiento - A (evidencia)	2		Nº Proyec	1
E 3.2.11 Impartición de otros cursos de la UEMC - A (evidencia)	2		Nº horas	0,075
E 3.2.12 Coordinación de programas propios de voluntariado de la UEMC - A (evidencia)	4		Nº Progra	2
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) - A (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 (evidencia) Manual o libro con ISBN: 3 pto * manual. Capítulo de manual o libro con ISBN: 1,5 pto * capítulo. Otros materiales gestionados por la UEMC (audiovisuales, manuales sin ISBN, portales docentes.): 1 pto * material.	5			
TOTAL D1, D2 y D3	100			

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.