

## INFORME DE IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA DOCENTIA CURSO ACADÉMICO 2012-2013

### AUTOR DEL INFORME

ANA ISABEL CABALLERO MERINO (Directora del Programa DOCENTIA)

#### A. ANÁLISIS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN:

El proceso de evaluación llevado a cabo en la Universidad, siguiendo las directrices del Programa DOCENTIA, durante el curso académico 2012-2013 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:

ACCIÓN	RESPONSABLE	PERIODO TEMPORAL
Presentación del nuevo Manual DOCENTIA a profesores a evaluar.	Ana Isabel Caballero Merino	Marzo de 2013
Presentación de la herramienta digital.	Francisco Palacios Burgos	Marzo de 2013
Curso de formación a evaluadores.	Ana Isabel Caballero Merino	Mayo de 2013
Cumplimentar el <i>Curriculum Vitae</i> y el Autoinforme	Profesores evaluados	Del 15 de marzo al 17 de mayo de 2013.
Informe confidencial del Decano/Director/Coordinador Académico	Decano/Director/Coordinador Académico/Gabinete de Innovación Educativa	Del 20 de mayo al 7 de junio de 2013.
Reunión de la Comisión Evaluadora para evaluar	Comisión Evaluadora del Personal	Del 10 al 25 de junio de 2013.

individualmente a cada profesor	Docente e Investigador (CEPDI)	
Emisión del informe final de la CEPDI	CEPDI	Del 26 al 28 de junio de 2013.
Reclamaciones del profesor	Profesorado	5 días hábiles una vez que haya recibido el informe final de la CEPDI.
Respuesta de la Comisión Evaluadora Especial	Comisión Evaluadora Especial del PDI (CEEPDI)	10 días hábiles una vez que haya recibido el informe con las reclamaciones del profesor.
Planificación de incentivos	Consejo Rector	3 al 20 de septiembre de 2012.
Publicación de resultados	CEPDI	Septiembre 2012.

Tabla 1: Cronograma del procedimiento de evaluación

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

Tabla 2: Agentes asesores en el Proceso de Evaluación.

Sobre este procedimiento vamos a analizar los siguientes aspectos:

1) **Transparencia del proceso de evaluación:** dicho proceso se ha difundido con total claridad y transparencia, siendo informados y formados los agentes intervinientes en el

mismo para poder desarrollarlo convenientemente, existiendo además, como hemos señalado, dos asesores permanentes en todo el Proceso, a través de:

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

Información sobre:

- Nueva convocatoria de evaluación, dando la posibilidad de que el PDI se presente a la convocatoria de evaluación de forma voluntaria.
- Fecha de presentación del Modelo DOCENTIA, incluyendo el nuevo Manual DOCENTIA de la Universidad.
- Fecha de presentación y formación del procedimiento y de la herramienta digital.
- Procedimiento de evaluación curso 2012/2013, adjuntando el procedimiento, a todos los agentes implicados en el proceso.
- Resultados de evaluación.
- Planificación de incentivos.
- Acciones de mejora y programa formativo para la mejora docente.
- La web de la Universidad, insertando en la misma tanto el modelo DOCENTIA de la Universidad, el procedimiento de evaluación del curso 2012-2013, así como los resultados obtenidos en la evaluación docente.  
(<http://www.uemc.es/es/Profesores/Docentia/Paginas/Presentacion.aspx> o  
<http://www.uemc.es/es/UEMC/Organizacion/VicerrectoradoOrdenacionAcademica/CalidadEmpleo/ProgramaDocentia/Paginas/Presentacion.aspx>)
- Creación de un Buzón electrónico para la resolución de dudas y/o la recepción de sugerencias sobre el Proceso (importante en la fase activa del Proceso y en la meta-evaluación del mismo).

- Reuniones con los Decanos, Directores de Centros, con los Coordinadores de Titulación y con el Gabinete de Innovación Educativa para formarles en su función como evaluadores de la actividad docente del profesorado.
- Curso de formación y reuniones con los agentes evaluadores para informarles y formarles de cara a la realización del proceso de evaluación.
- Reuniones personales con los profesores evaluados para informarles sobre el resultado de su evaluación haciendo entrega del informe de evaluación correspondiente, el cual se elaboró teniendo en cuenta los puntos fuertes y débiles de cada profesor, y siguiendo un documento de recomendaciones al profesorado, que se creó al efecto.
- Reunión con el Rector de la Universidad para comunicarle los resultados finales detallados, además de enviarle por correo dichos resultados, para que pueda informar a los órganos competentes de la Universidad (Consejo Rector, Consejo de Gobierno, etc.).
- Se hace un análisis por titulación de los resultados de evaluación, que se envía a la Directora de Calidad y a los Coordinadores de Titulación, que tendrá su relevancia en el informe de seguimiento de los títulos, una vez obtenidos los resultados del conjunto del Profesorado que cumple con los requisitos mínimos ya mencionados.
- Se realiza un Acta de la reunión final de la CEPDI en el que se incluyen las necesidades, acuerdos, propuestas de mejora y acciones de formación a llevar a cabo, tras exponer los resultados de evaluación finales, que se difundirá a la Dirección de Calidad y al Gabinete de Innovación Educativa, con el objeto de tener en cuenta dichas propuestas en el Programa Formativo del Profesorado (PFP) del próximo curso académico.

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

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

REPRESENTANTE	NOMBRADO EN CALIDAD DE
Juan Vicente García Manjón (Presidente de la Comisión)	Vicerrector de Ordenación Académica, Calidad y Empleo
Ana Isabel Caballero Merino (Secretaria de la Comisión)	Directora del Programa DOCENTIA. Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas.
M <sup>a</sup> Dolores Olivera Cabo	Responsable de Calidad
Santiago Bellido Blanco	Profesor UEMC. Escuela Politécnica Superior.
Francisco Campos Sánchez-Bordona	Profesor UEMC. Escuela Politécnica Superior.
Francisco José García Gómez	Profesor UEMC. Facultad de Ciencias Humanas y de la Información.
Mónica Matellanes Lazo	Profesora UEMC. Facultad de Ciencias Humanas y de la Información.
M <sup>a</sup> Cruz Rey de las Moras	Profesora UEMC. Escuela Politécnica Superior.
Silvia Sedano Campo	Profesora UEMC. Facultad de Ciencias de la Salud.
Óscar Vadillo Muñoz	Agente externo. Jefe de Unidad de Acreditación de la ACAP
Pablo Frechilla Martínez	Delegado de Alumnos de UEMC
Carlos Javier Alonso Sánchez	Subdelegado de Alumnos de UEMC

Tabla 3: Composición de la CEPDI

- **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, cubriendo con ellos distintas áreas disciplinares de la Universidad, y encontrándose entre los evaluadores la Directora del Modelo DOCENTIA, como especialista en dicho Proceso, y el evaluador externo, Óscar Vadillo Muñoz, delegado de la ACAP. Los evaluadores no han estado implicados en otras fases del 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 ficha de evaluación de la CEPDI creada en anteriores procesos, y la misma herramienta digital que asigna un código a cada profesor evaluado, guardando así el anonimato del mismo hasta el final, desvelándose su identidad en el momento de obtener el informe final de resultados. Al igual que en las convocatorias anteriores, se dio especial importancia a la confidencialidad de los resultados de la evaluación, habiendo firmado todos los miembros de la Comisión una cláusula de confidencialidad.
- **Relación entre el número de comisiones y expedientes a evaluar:** Los recursos materiales y humanos disponibles han sido suficientes para afrontar perfectamente la evaluación de los 25 profesores elegidos por orden alfabético. Se crearon 2 subcomisiones para poder evaluar en el tiempo previsto y cumplir de forma adecuada con los objetivos y consecuencias del modelo, compuesta cada una de ellas por tres de los seis profesores, y ambas dirigidas por Presidente y Secretaria, para evaluar una media de unos 12/13 expedientes por comisión. Para emitir los informes finales se reuniría la comisión al completo, con la Directora del Gabinete de Calidad de la Universidad, con los Representantes de estudiantes, y con el Evaluador externo.

### 3) Sostenibilidad del proceso de evaluación:

Las principales conclusiones resultantes del proceso de seguimiento son las siguientes:

1. 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.
2. 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.
3. Reafirmación de la idoneidad y desempeño de la Comisión Evaluadora (CEPDI), todos ellos cualificados para ejercitar su función en la Comisión. Asimismo se destaca la objetividad de los mismos en el desarrollo del proceso de evaluación, su ecuanimidad y capacidad resolutoria. Resulta especialmente destacable, por sus aportaciones al Proceso, la participación del evaluador externo, y de los representantes de estudiantes de la Universidad.
4. Importante resaltar la capacidad de reflexión que este Procedimiento de evaluación ha generado en todos los agentes intervinientes en el Proceso. Se va tomado conciencia de que existe el concepto de “calidad docente”.
5. Adecuación del Proceso de evaluación con los objetivos descritos en el Manual Docencia elaborado por la UEMC.
6. El tiempo invertido en completar las herramientas es adecuado, como se comentará más adelante, y la cobertura de la evaluación congruente con los recursos disponibles, habiendo mejorado aún más ésta con la amplitud de la periodicidad.

BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	
Evaluación de 25 profesores.	
Cumplimentación del autoinforme	A través de la herramienta digital el profesor evaluado podrá cumplimentar su autoinforme y Curriculum Vitae.

Evaluación de los Decanos/Director/ Coordinador Académico/Gabinete de Innovación Educativa	La información pasa, a través de la herramienta digital, a los Decanos y Director del Centro, a los Coordinadores Académicos de Titulación y al Gabinete de Innovación Educativa para iniciar su evaluación.
Evaluación de la CEPDI	La herramienta digital les proporciona la información del autoinforme (cumplimentada por el profesor) y del informe del responsable del Centro. La CEPDI utiliza esta misma herramienta digital para cumplimentar su informe de evaluación.
Comunicación de resultados	Al profesorado (reunión personal para presentar sus fortalezas y debilidades).
	Al Consejo Rector de la UEMC para programar la planificación de incentivos y la toma de decisiones correspondiente, así como a los responsables académicos correspondientes.
Acciones de mejora y PFP	Se comunican a la Dirección de Calidad y al Gabinete de Innovación Educativa, para incluir las acciones formativas necesarias en el PFP del próximo curso. Octubre 2013
Metaevaluación	Octubre-Noviembre 2013.
Seguimiento de las acciones de mejora de la convocatoria de evaluación anterior	En coordinación con la Dirección de Calidad y el Gabinete de Innovación Educativa. Noviembre 2013.
Reformulación del Manual Docentia según la metaevaluación realizada.	Diciembre 2013-Enero 2014.
Presentación del Manual reformulado a la Comunidad Universitaria.	Enero 2014.
Inicio del proceso de formación e información para el desarrollo de la Evaluación Docentia referente al Curso 2012-2013.	Enero 2014.

Tabla 4: Descripción esquemática del Procedimiento desarrollado.



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

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

### 1) Adecuación de las herramientas de recogida de información:

- **Calidad de los datos:** Las herramientas utilizadas, así como las evidencias aportadas, muestran la información necesaria para poder evaluar la calidad docente del profesorado. Por otro lado, la información aportada por todos los agentes intervinientes en la evaluación ha sido bastante relevante, incluso la recogida en el informe de encuestas docentes. En este sentido, hemos de destacar que la tasa media de respuesta de las encuestas a estudiantes para los profesores evaluados a lo largo de los 4 cursos académicos sometidos a evaluación ha sido del 60%, cifra suficientemente representativa, teniendo en cuenta además que el porcentaje máximo de participación es del 100% y el mínimo del 38%.
- **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, sin ninguna duda, lo que se pretendía medir con nuestro modelo. Por otro lado, el tiempo invertido por los evaluadores en valorar la información de las herramientas fue bastante adecuado y según lo previsto.

2) **Capacidad discriminante del modelo de evaluación:** El modelo es perfectamente discriminatorio, es decir, con sus dimensiones, elementos y umbrales es capaz de detectar diferencias entre el profesorado en función de la calidad de su docencia. Durante esta convocatoria no se llevaron a cabo modificaciones importantes en el modelo. 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, momento en el que están evaluados el 100% del profesorado evaluable de la Universidad (88% del profesorado total) (Tablas 5 y 6 respectivamente). El PDI que no ha sido evaluado hasta la fecha, no

cumple con los requisitos mínimos exigidos (llevar cuatro cursos académicos completos en la Universidad, y tener la condición de contratado en la Universidad). Tras los buenos resultados obtenidos en la última convocatoria, queremos destacar que la mayoría del profesorado evaluado eran profesores con exclusividad en la Universidad, con una amplia experiencia docente, y una marcada trayectoria basada en la implicación y mejoradocente:

EVALUACIÓN	Nº PROFESORES	PORCENTAJE
EXCELENTE	4	16%
MUY POSITIVA	16	64%
POSITIVA	4	16%
NO POSITIVA	1	4%
TOTAL	25	100,0%

Tabla 5: Estadística de resultados obtenidos quinta convocatoria. Curso 2012-2013

EVALUACIÓN	Nº PROFESORES	PORCENTAJE
EXCELENTE	8	7,8%
MUY POSITIVA	52	51%
POSITIVA	31	30,4%
NO POSITIVA	11	10,8%
TOTAL	102	100,0%

Tabla 6: Estadística de resultados obtenidos en el conjunto de las cuatro últimas convocatorias.  
Cursos 2009-2010/2010-2011/2011-2012/2012-2013

Como puede observarse, los resultados globales de las cuatro últimas convocatorias, que recogen a todo el profesor susceptible de evaluación, son un buen reflejo de la capacidad discriminatoria del modelo, no superando en ninguno de los niveles el 51 % de los profesores evaluados, y estando la mayoría de los mismos en los niveles centrales de evaluación, como es lo deseable.

**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<sup>1</sup>:

- **Principales fortalezas:** Basándonos en la satisfacción de los agentes implicados en la evaluación, así como en la propia reflexión de los responsables de este modelo y de la Comisión de Certificación del mismo, podemos decir que:
  - a) Nuestro modelo de evaluación se ha diseñado correctamente y concretado de un modo suficiente para poder reflejar las diferencias del profesorado en función de la calidad de su docencia.
  - b) Existe un fuerte compromiso institucional con el modelo.
  - c) El modelo ha contribuido a implantar la cultura de calidad en la Universidad, y a ayudar al profesorado a reflexionar sobre la mejora de su docencia.
  - d) La composición de los miembros de la Comisión Evaluadora CEPDI es adecuada: se implantaron las mejoras recomendadas por la Comisión de Evaluación Externa de Implantación en cuanto a la composición de la Comisión Evaluadora CEPDI.
  - e) Consecuencias de la evaluación y seguimiento de las acciones de mejora: Ya se están produciendo las consecuencias de nuestro modelo DOCENTIA, y se están tomando las decisiones oportunas a partir de los resultados de evaluación, en cuanto a la concesión de incentivos y a la elaboración y desarrollo de Programas de Formación, tanto de renovación en metodologías docentes como de especialización y actualización docentes. En este sentido, tras la quinta convocatoria de evaluación, al efectuarse la segunda evaluación para el PDI evaluado en el proyecto piloto, podemos decir que las decisiones adoptadas han sido eficientes, ya que los resultados obtenidos fueron muy buenos, produciéndose una notable mejoría con respecto a los de la primera convocatoria, debiéndose en mayor medida a los cambios y ajustes que se han ido produciendo en el modelo y en el proceso, a la capacidad de reflexión que este Procedimiento de evaluación ha generado en todos los agentes intervinientes en el Proceso, y a las decisiones

---

<sup>1</sup>Es preciso señalar que para valorar este apartado tomamos en consideración, además de la propia metaevaluación realizada, las recomendaciones realizadas por la Comisión de Evaluación Externa de Implantación del Modelo, presidida por Miguel ZabalzaBeraza.

adoptadas de mejora y seguimiento de las mismas. En la tabla 7 puede observarse la comparativa entre la primera y la quinta convocatorias de evaluación. También se revisará de nuevo la política de incentivos, intentando que sean más motivadores, y acomodándolos a las distintas circunstancias y categorías del profesorado.

- f) Información pública relacionada con los resultados de la evaluación: Se ha incrementado la información suministrada relacionada con los resultados de evaluación, en cuanto a resultados por centro y titulación, etc.
- g) Difusión de las buenas prácticas docentes que desarrollan los profesores de la Universidad: Se ha organizado una actividad de intercambio de buenas prácticas, junto con el Gabinete de Innovación Educativa, que tiene previsto llevarse a cabo en febrero.
- h) Mejores mecanismos para dar a conocer e implicar al mayor número de estudiantes posible en la evaluación de sus procesos de aprendizaje: En cursos anteriores ya se pusieron en práctica estos mecanismos a través del Gabinete de Calidad, que se han intensificado en las últimas convocatorias para conseguir mayor implicación por parte de los alumnos, a través de los representantes de alumnos de cada titulación.
- i) Informes de evaluación de los responsables académicos: En la última convocatoria se ajustaron los informes de evaluación de los responsables, atendiendo a las competencias actuales de cada responsable y a la implantación total de los Grados en la Universidad, de forma que los Directores de Centro evalúan menos aspectos pasando a evaluarlos los Coordinadores Académicos de titulación. También se incorporó un nuevo informe de evaluación, el del Gabinete de Innovación Educativa, que es quién evalúa la asistencia en tutorías personales llevadas a cabo por el tutor personal de grupo.
- j) Elementos e indicadores: En la última convocatoria se ajustaron los elementos cuantificables a la nueva periodicidad de evaluación (4 años), y se incorporaron como elementos evaluables en la subdimensión 3.2 Innovación y mejora docente, la impartición de cursos de formación pedagógica y de actualización docente dentro del PFP de la UEMC, que antes se evaluaba en la dimensión 0. Encargo docente y colaboración docente,

produciéndose este cambio por su interés en la implicación en la mejora docente del profesorado.

EVALUACIÓN	1ª CONVOCATORIA (2008/2009)		5ª CONVOCATORIA (2012/2013)	
	Nº PROFESORES	%	Nº PROFESORES	%
EXCELENTE	1	3.5 %	4	16 %
MUY POSITIVA	11	37.9 %	16	64 %
POSITIVA	10	34.5 %	4	16 %
NO POSITIVA	7	24.1 %	1	4 %
TOTAL	29	100 %	25	100 %

Tabla 7: Comparativa resultados de evaluación 1ª y 5ª convocatorias

- **Áreas de mejora detectadas** tras las recomendaciones de la Comisión de Evaluación Externa de Implantación, y tras el quinto proceso de evaluación (curso 2012-2013), y que se llevarán a cabo en posteriores evaluaciones:
  - a) Consolidar el modelo educativo de la Universidad: La Universidad sigue trabajando en la consolidación del mismo, y se adecuará el modelo DOCENTIA a dicho modelo educativo, si fuera necesario, en el cuál se incluirán las mejoras necesarias en sus dimensiones y elementos. Un objetivo de mejora docente que se ha marcado la Universidad es el de impartir docencia en inglés, aspecto que se tendrá en cuenta en nuestro modelo en los próximos años, cuando ya se esté impartiendo docencia en inglés en la Universidad.
  - b) Mejorar la plataforma informática: Se está programando de nuevo la plataforma informática para mejorar algunos aspectos como la interconectividad entre bases de datos y la explotación de la información.
  - c) Informes personales que reciben los profesores: La dirección del programa revisará los informes personales que reciben los profesores, e incluirá

información más detallada sobre los puntos fuertes y débiles de la actividad docente del profesor, así como sobre las acciones de mejora propuestas.

- d) Elementos e indicadores: Para la próxima convocatoria se están actualizado algunos elementos de la dimensión 0, teniendo en cuenta la implantación definitiva de los Grados, ya que se han producido cambios en las asignaturas de Practicum y en el Trabajo Fin de Grado con respecto a las titulaciones a extinguir. También se han producido cambios en la subdimensión 3.2 Innovación y mejora docente al incluir un nuevo elemento de evaluación, la participación en Congresos de Innovación Docente, que cobra mayor relevancia que antes, al estar valorado hasta la fecha dentro de otros elementos y menor ponderado.

### C. RESULTADOS OBTENIDOS Y VALORACIÓN DE LOS MISMOS:

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

**1) Alcance o cobertura de la evaluación:** La evaluación se ha llevado a cabo con eficiencia de forma que han podido ser evaluados 25 profesores de los 26 que estaba previsto evaluar inicialmente, siendo aproximadamente un 25 % del profesorado evaluable de la Universidad. El otro profesor seleccionado no llevó a cabo su autoevaluación porque no iba a continuar en la Universidad el curso siguiente. 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 96%.
- **Tasa de respuesta de las encuestas de estudiantes:** Como hemos indicado al inicio de este informe, la tasa media de respuesta para el profesorado evaluado ha sido del 60%.
- **Porcentaje de alegaciones o reclamaciones recibidas y resueltas de forma favorable:** No se recibió ninguna reclamación.

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

**2) Decisiones adoptadas:** En cuanto a promoción, mejora e incentivos, se está elaborando un programa de formación específico (PFE) teniendo en cuenta las deficiencias de los profesores evaluados, y se pondrá en marcha el plan de mejora mencionado.

**3) Satisfacción de los agentes implicados:** Como podemos observar en los gráficos 1 a 6, el grado de satisfacción de los agentes implicados en la evaluación (profesorado, responsables académicos, comisión evaluadora CEPDI y alumnos) es bastante elevado, aproximándose la satisfacción global a los resultados de la evaluación anterior (4 frente a 4,1 sobre 5). A todos ellos se les pasó un cuestionario totalmente anónimo en el que valoraban de 1 (muy poco/a) a 5 (mucho/a) en primer lugar el modelo (con tres preguntas) y en segundo lugar el proceso (con seis preguntas), incluyéndose como siempre en el cuestionario del profesorado otras cuatro preguntas para valorar el informe de resultados recibido (Gráfico 1). Las preguntas de la encuesta y sus valoraciones fueron las siguientes:

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

Tabla 8: Satisfacción de los agentes implicados

Lo que peor valoraron todos los grupos de agentes implicados fue la herramienta digital, con una valoración global de 3,6 puntos, igualando la satisfacción con respecto a la convocatoria anterior. Mientras que tanto el modelo como el proceso y el informe final pasaron de dicha valoración, con 3,9, 4,1 y 3,9 puntos respectivamente (manteniéndose prácticamente igual con respecto a la convocatoria anterior) habiendo aspectos como la información facilitada sobre el modelo y procedimiento, la atención prestada ante las dudas y el procedimiento de evaluación, que destacaron con una valoración superior a los 4 puntos. Finalmente, la satisfacción media obtenida ha sido de 4 puntos. (Gráficos 1 y 2). En esta convocatoria hay que mencionar que en la mayoría de los ítems no se han producido cambios importantes en la satisfacción de los evaluados, disminuyendo un poco la misma con el informe obtenido en todos sus aspectos.

Todos los agentes implicados mostraron un alto grado de satisfacción con la atención prestada ante sus dudas sobre el procedimiento y la herramienta digital, obteniendo la mayor valoración en dichos ítems, así como con el diseño de evaluación propuesto.

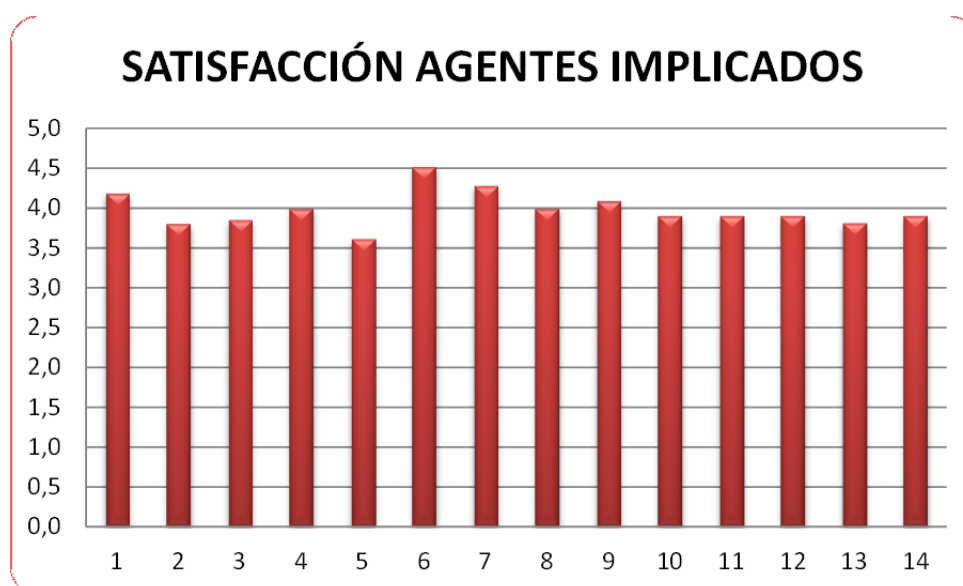


Gráfico 1: Satisfacción agentes implicados



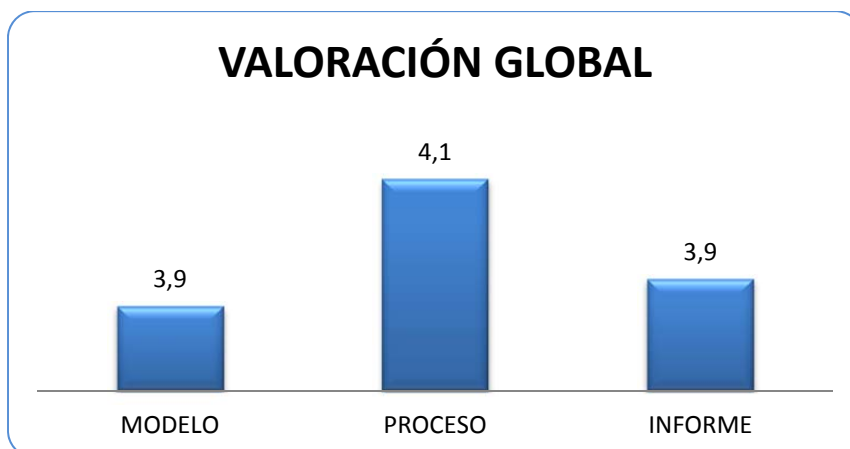


Gráfico 2: Valoración global del modelo, del proceso y del informe

En los siguientes gráficos, del 3 al 6, se refleja la satisfacción de los distintos grupos de implicados por separado para poder comparar los resultados. En este sentido podemos observar que la satisfacción de los evaluados es muy similar a la del resto de implicados, descendiendo mínimamente la satisfacción media influida por la menor satisfacción con el informe (gráfico 3). En esta ocasión los agentes con menor satisfacción han sido los profesores, habiendo disminuido ésta un poco con respecto a la convocatoria anterior, pero cuyas valoraciones no bajan de 3,6 puntos (gráfico 4). La satisfacción de la CEPDI se mejora un poco con respecto a la convocatoria anterior, y la de los alumnos también, siendo bastante elevada en ambos casos (gráficos 5 y 6).



Gráfico 3: Satisfacción profesorado evaluado



Gráfico 4: Satisfacción responsables académicos

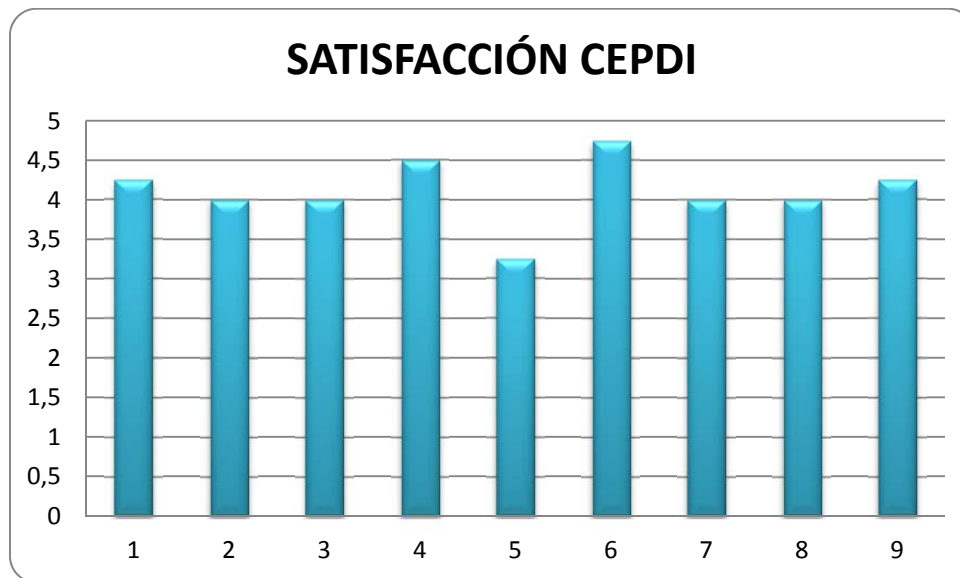


Gráfico 5: Satisfacción comisión evaluadora (CEPDI)



Gráfico 6: Satisfacción alumnos

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

1º.- El desarrollo del Programa DOCENTIA nos ha permitido medir la calidad de la docencia. El componente teórico del Manual se ha articulado de forma práctica, al ser capaces de detectar en la actividad docente del profesor los parámetros que definen su calidad, siendo conscientes de las necesidades de mejora para perfeccionar los parámetros indicadores de dicha calidad. Asimismo, este Manual ha presentado una capacidad notable para detectar las diferencias entre el profesorado en función de la calidad de su docencia.

2º.- La satisfacción de los agentes implicados en el proceso es un indicador positivo y defensorio de la calidad del propio Proceso. De esta forma, siendo conscientes de los aspectos y elementos que se deben mejorar, una vez desarrollada la metaevaluación, 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.

3º.- Los cambios producidos hasta la fecha en el Modelo DOCENTIA mejoran en gran medida el modelo, el proceso de evaluación y las consecuencias derivadas del mismo, teniendo como evidencia la satisfacción de los agentes implicados.

4º.- Tras la realización del quinto proceso de evaluación, la Universidad considera que los objetivos inicialmente definidos siguen siendo pertinentes, por lo que no se han producido cambios en los mismos.

5º.- Se están llevando a cabo las consecuencias del modelo en cuanto a planificación de incentivos y formación del profesorado, informando convenientemente al profesorado implicado en cada caso, y el plan de mejora indicado. Los resultados de dichas consecuencias y del plan de mejora ya están siendo analizados, teniendo más consistencia los mismos tras el segundo proceso de evaluación del profesor. En este sentido podemos afirmar que los resultados del plan de mejora están siendo satisfactorios, si comparamos los resultados de evaluación de la primera y de la quinta convocatoria, en las que son evaluados los mismos profesores. Han sido profesores excelentes, aquéllos más implicados en la Universidad y en la mejora e innovación docente, y que obtuvieron una primera evaluación muy positiva. El resto de profesores que fueron muy positivos en su primera evaluación han reforzado dicha valoración, siguiendo las recomendaciones realizadas desde la Dirección del Programa DOCENTIA. Muchos profesores que tuvieron una primera evaluación positiva, han mejorado su valoración pasando a ser muy positivos, al seguir las recomendaciones sugeridas. El único profesor que ha obtenido una evaluación no positiva se evaluaba por primera vez siguiendo el Programa DOCENTIA, y no presentó todo el autoinforme y evidencias solicitadas para poder llevar a cabo la evaluación con toda la información oportuna.

6º.- La valoración positiva por la Comisión de Certificación del Programa Docentia, que certificó nuestro modelo en diciembre de 2012 para los próximos cuatro años, es otro indicador de la calidad de nuestro modelo y nuestro proceso de evaluación de la calidad docente.