

INFORME DE IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA DOCENTIA CURSO ACADÉMICO 2013-2014

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 2013-2014 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
Convocatoria de Evaluación	Ana Isabel Caballero Merino	30 de enero de 2014
Presentación del nuevo Manual DOCENTIA a profesores a evaluar.	Ana Isabel Caballero Merino	27 de febrero de 2014
Presentación de la herramienta digital.	Francisco Palacios Burgos	27 de febrero de 2014
Curso de formación a evaluadores.	Ana Isabel Caballero Merino	Mayo de 2014
Cumplimentar el <i>Curriculum Vitae</i> y el <i>Autoinforme</i>	Profesores evaluados	Del 27 de febrero al 19 de mayo de 2014.
Informe confidencial de responsables académicos	Decano/Director/Coordinador Académico/Gabinete de Innovación Educativa	Del 22 de mayo al 9 de junio de 2014.
Reunión de la Comisión Evaluadora para evaluar individualmente a cada profesor	Comisión Evaluadora del Personal Docente e Investigador (CEPDI)	Del 12 al 25 de junio de 2014.

Emisión del informe final de la CEPDI	CEPDI	Del 26 al 30 de junio de 2014.
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	1 al 19 de septiembre de 2014.
Publicación de resultados	CEPDI	Septiembre 2014.

Tabla 1: Cronograma del procedimiento de evaluación

<p>ASESORAMIENTO PERMANENTE EN TODO EL PROCESO DE EVALUACIÓN. (supervisado por el Vicerrectorado de Ordenación Académica, Calidad y Empleo) AGENTES ASESORES:</p>
<p>Técnico (específico del Programa Doctencia): Ana Isabel Caballero Merino (Directora del Programa Doctencia).</p>
<p>Técnico (informático): Francisco José Palacios Burgos (Responsable informático de la Herramienta Digital Doctencia)</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 2013/2014, 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 2013-2014, así como los resultados obtenidos en la evaluación docente.
<http://www.uemc.es/es/Profesores/Docentia/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 la Rectora de la Universidad para comunicarle los resultados finales detallados, además de enviarle por correo dichos resultados, para que pueda informar a los órganos competentes de la Universidad (Consejo Rector, Consejo de Gobierno, etc.).
- Se hace un análisis por titulación de los resultados de evaluación, que se envía a la Directora de Calidad y a los Coordinadores de Titulación, que tendrá su relevancia en el informe de seguimiento de los títulos, una vez obtenidos los resultados del conjunto del Profesorado que cumple con los requisitos mínimos ya mencionados.
- Se realiza un análisis por Centro y por Departamento, que será difundido a los órganos competentes.
- 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 ¹ (Presidente de la Comisión)	Vicerrector de Ordenación Académica, Calidad y Empleo
Ana Isabel Caballero Merino (Secretaria de la Comisión)	Directora del Programa DOCENTIA.
M ^a Dolores Olivera Cabo	Directora de Calidad y Coordinación Académica
Cristina Gómez Cuesta	Profesora UEMC. Facultad de Ciencias Humanas y de la Información.
Celia Martín Sierra	Profesora UEMC. Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas.
Joaquín Esteban Ortega	Profesor UEMC. Facultad de Ciencias Humanas y de la Información.
Pedro J. Marín Cabezuelo	Profesor UEMC. Facultad de Ciencias de la Salud.
Miguel Ángel Sendín García	Profesor UEMC. Facultad de Ciencias Jurídicas y Económicas.
Patricia Casanueva Gómez	Profesora UEMC. Escuela Politécnica Superior.
Óscar Vadillo Muñoz	Agente externo. Jefe de Unidad de Acreditación de la ACAP
Adán Matallana Pérez	Subdelegado de Alumnos de UEMC
Juan Luis Heredia Moldes	Miembro de la delegación de Alumnos de UEMC

Tabla 3: Composición de la CEPDI

¹ Debido a los cambios que se produjeron en el Equipo de Gobierno de la Universidad en pleno proceso de evaluación docente, Juan Vicente García Manjón da el relevo al nuevo Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado, Javier A. Rodríguez Escobar, como nuevo responsable del Programa DOCENTIA, pasando así a presidir este último la sesión final de evaluación, previamente informado de todo el proceso por la Directora del Programa DOCENTIA.

- **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 14 profesores que correspondía evaluar (aquellos que fueron evaluados en la convocatoria 2009/2010). No correspondía evaluar a ningún profesor por primera vez, puesto que el nuevo profesorado no cumplía con los requisitos mínimos para ser evaluados. 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 profesores, y ambas dirigidas por Presidente y Secretaria, para evaluar una media de 7 expedientes por subcomisión. Para emitir los informes finales se reuniría la comisión al completo, con la Directora

de Calidad y Coordinación Académica 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 resolutive. 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.

BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROCESO	
Evaluación de 14 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 2014
Metaevaluación	Octubre-Noviembre 2014.
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 2014.
Reformulación del Manual Docentia según la metaevaluación realizada.	Diciembre 2014-Enero 2015.
Presentación del Manual reformulado a la Comunidad Universitaria.	Enero 2015.
	Enero 2015.

<p>Inicio del proceso de formación e información para el desarrollo de la Evaluación Docente referente al Curso 2014-2015.</p>	
--	--

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 58%, cifra suficientemente representativa, teniendo en cuenta además que el porcentaje máximo de participación es del 95% y el mínimo del 30%.
- **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 (87% 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 (72%) eran profesores con exclusividad en la Universidad, con una amplia experiencia docente, y una marcada trayectoria basada en la implicación y mejora docente:

EVALUACIÓN	Nº PROFESORES	PORCENTAJE
EXCELENTE	3	21,4%
MUY POSITIVA	9	64,3%
POSITIVA	2	14,3%
NO POSITIVA	0	0%
TOTAL	14	100,0%

Tabla 5: Estadística de resultados obtenidos quinta convocatoria. Curso 2013-2014

EVALUACIÓN	Nº PROFESORES	PORCENTAJE
EXCELENTE	11	12,5%
MUY POSITIVA	56	63,6%
POSITIVA	18	20,5%
NO POSITIVA	3	3,4%
TOTAL	88	100,0%

Tabla 6: Estadística de resultados obtenidos en el conjunto de las cuatro últimas convocatorias.
Cursos 2010-2011/2011-2012/2012-2013/2013-2014

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 65 % 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 Universidad²:

- **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, y a partir de la próxima convocatoria se ha decidido contar con una Comisión Permanente, formada por miembros con una trayectoria innovadora y muy bien evaluados en Docencia, de modo que estará mucho más implicada, formada y conectada con el proceso de evaluación, tanto para llevar a cabo la evaluación del profesorado como para colaborar más intensamente en la metaevaluación del modelo.
 - 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 sexta convocatoria de evaluación, al efectuarse la segunda evaluación para el PDI evaluado en la segunda convocatoria, 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

²Es preciso señalar que para valorar este apartado tomamos en consideración, además de la propia metaevaluación realizada, las recomendaciones realizadas por la Comisión de Certificación Externa del Modelo, presidida por Miguel Zabalza Beraza.

la segunda 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 adoptadas de mejora y seguimiento de las mismas. En la tabla 7 puede observarse la comparativa entre la segunda y la sexta convocatorias de evaluación. En este sentido, podemos afirmar que se está reforzando el Programa Formativo del Profesorado, siendo la Directora del Programa Docentia quién también dirige el Servicio de Formación del Profesorado a partir del presente curso académico. El Programa Formativo de este curso académico se ha diseñado a partir de las debilidades mostradas en las cuatro últimas convocatorias de evaluación, presentando 4 líneas formativas vinculadas a los 4 elementos de evaluación con más déficit: Desarrollo e innovación en tutorías académicas, Metodologías y actividades de evaluación, coordinación y planificación docente, y se envía un correo de recomendación para realizar determinada acción formativa a los profesores que presentan deficiencias en el elemento relacionado con dicha acción. Por otro lado, se revisará de nuevo la política de incentivos, intentando que sean más motivadores, y acomodándolos a las distintas circunstancias y categorías del profesorado.

EVALUACIÓN	2ª CONVOCATORIA (2009/2010)		6ª CONVOCATORIA (2013/2014)	
	Nº PROFESORES	%	Nº PROFESORES	%
EXCELENTE	0	0 %	3	21,4 %
MUY POSITIVA	3	21,4 %	9	64,3 %
POSITIVA	10	71,4 %	2	14,3 %
NO POSITIVA	1	7.2 %	0	0 %
TOTAL	14	100 %	14	100 %

Tabla 7: Comparativa resultados de evaluación 2ª y 6ª convocatorias

- 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, titulación y departamento.
 - g) Difusión de las buenas prácticas docentes que desarrollan los profesores de la Universidad: Se ha organizado una actividad de intercambio de buenas prácticas, que tiene previsto llevarse a cabo en febrero.
 - h) Buenos mecanismos para dar a conocer e implicar al mayor número de estudiantes posible en la evaluación de sus procesos de aprendizaje: En cursos anteriores ya se pusieron en práctica estos mecanismos a través de la Dirección de Calidad, que se han intensificado en las últimas convocatorias para conseguir mayor implicación por parte de los alumnos, a través de los representantes de alumnos de cada titulación.
 - i) Informes de evaluación de los responsables académicos: Han ido mejorando y adaptándose a las competencias de los responsables.
 - j) Informes personales que reciben los profesores: Los informes personales que reciben los profesores también mejoraron, incluyendo información más detallada sobre los puntos fuertes y débiles de la actividad docente del profesor, así como sobre las acciones de mejora propuestas, y medias, máximos y mínimos por dimensión y totales.
 - k) Elementos e indicadores: En la última convocatoria se modificaron 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 introducir 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.
- **Áreas de mejora detectadas** tras las recomendaciones de la Comisión de Certificación Externa, y tras el sexto proceso de evaluación (curso 2013-2014), y que se llevarán a cabo en posteriores evaluaciones:

- a) Consolidar el modelo educativo de la Universidad: La Universidad sigue trabajando en la consolidación del mismo, y se adecuará el modelo DOCENTIA a dicho modelo educativo, si fuera necesario, en el cuál se incluirán las mejoras necesarias en sus dimensiones y elementos. Una nueva dimensión de formación en la Universidad es la formación e-learning, que se ha puesto en marcha durante el curso académico actual en dos titulaciones de Grado y en un Posgrado, por lo que el modelo DOCENTIA se irá adaptando en este sentido.
- b) Mejorar la plataforma informática: Se sigue trabajando en la plataforma informática para mejorar algunos aspectos como la interconectividad entre bases de datos y la explotación de la información. Ya ha mejorado bastante, siendo muy bien valorada por responsables académicos y CEPDI, pero queremos conseguir una mejor satisfacción de los profesores.
- c) Elementos e indicadores: Tal y como se ha mencionado anteriormente, se ha introducido la formación e-learning en la Universidad, por lo que se irá adaptando el modelo a esta nueva dimensión de la formación. En la próxima convocatoria la modificación del modelo no será tan profunda como en sucesivas convocatorias, teniendo en cuenta las diferencias entre la formación presencial y la formación e-learning a la hora de evaluar la docencia.

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 14 profesores de los 18 que estaba previsto evaluar inicialmente, siendo aproximadamente un 16 % del profesorado evaluable de la Universidad. Los otros profesores seleccionados no llevaron a cabo su autoevaluación por problemas personales, por lo que serán evaluados en la siguiente convocatoria. De dicha evaluación podemos valorar los siguientes indicadores:

- **Porcentaje de informes favorables del profesorado evaluado:** Como hemos reflejado anteriormente en la estadística de resultados, el porcentaje de informes favorables asciende al 100%.
- **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 58%.
- **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, mejorando la satisfacción global de la convocatoria anterior (4,3 frente a 4,0 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 se muestran en la tabla 8.

En esta ocasión, lo que peor valoraron los profesores fue el informe de evaluación pero con muy buena valoración, con 4,0 puntos, mejorando la valoración de la convocatoria anterior, y a continuación la herramienta digital, pero mejorando bastante su valoración, de 3,6 a 4,1 puntos, siendo los profesores y los responsables académicos los que peor la valoraron. El modelo, el proceso y el informe final fueron muy bien valorados, con 4,2, 4,3 y 4,0 puntos respectivamente (mejorando su valoración respecto a la convocatoria anterior). Y hay aspectos como la información facilitada sobre el modelo y procedimiento, la atención prestada ante las dudas y el procedimiento de evaluación que, como en ocasiones anteriores, destacaron, y mejoraron algo con respecto a la convocatoria anterior, con una valoración igual o superior a 4,4 puntos en todos los casos. Finalmente, la satisfacción media obtenida

ha sido de 4,3 puntos. (Gráficos 1 y 2). En esta convocatoria hay que mencionar que en la mayoría de los ítems se han producido mejoras en la satisfacción de los evaluados.

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

Tabla 8: Satisfacción de los agentes implicados

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 (4,8 y 4,7 puntos respectivamente).



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 un poco inferior a la del resto de implicados, pero habiendo aumentado un poco con respecto a la convocatoria anterior, y cuyas valoraciones no bajan de 3,6 puntos (gráfico 3). La satisfacción de los responsables académicos es muy buena y mejoró respecto a la convocatoria anterior en todos sus ítems (gráfico 4). La satisfacción de la CEPDI también mejora con respecto a la convocatoria

anterior en todos los ítems, 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

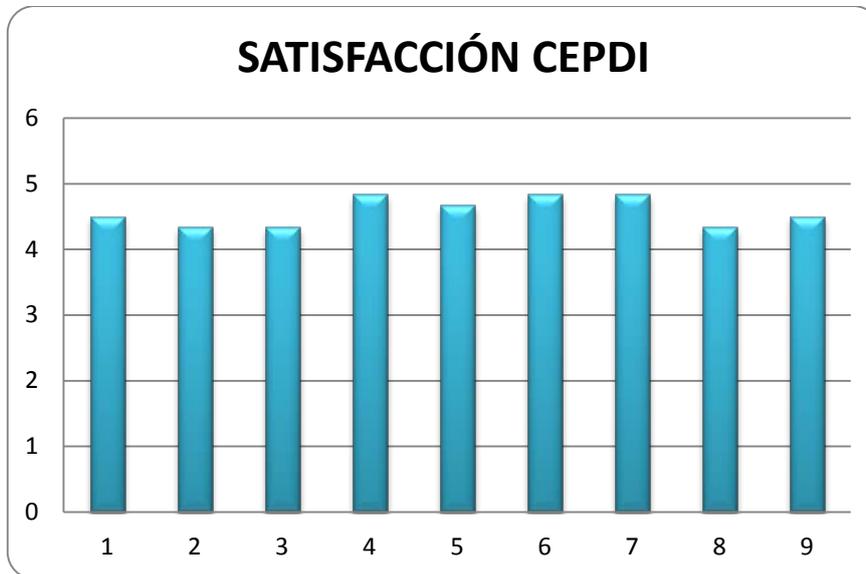


Gráfico 5: Satisfacción comisión evaluadora (CEPDI)



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 definitorio 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 sexto 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 segunda y de la sexta convocatoria, en las que son evaluados los mismos profesores. Han sido profesores excelentes aquéllos más implicados en la mejora e innovación docente, y que obtuvieron una primera evaluación muy positiva. Los profesores que fueron evaluados como positivos en la segunda convocatoria han mejorado su calidad docente pasando a obtener una valoración muy positiva, salvo un profesor que ha mantenido su valoración. Y el profesor

que fue evaluado como no positivo en la segunda convocatoria también mejoró su calidad docente pasando a obtener una valoración positiva en esta convocatoria.

6º.- La valoración positiva por la Comisión de Certificación del Programa Docencia, 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.