

CONTENIDO

1. Presentación	2
2. Análisis del proceso de evaluación.....	4
Transparencia	4
Idoneidad y desempeño de los evaluadores	6
Sostenibilidad del proceso de evaluación	7
3. Análisis del modelo de evaluación y las herramientas de recogida de información	9
Adecuación de las herramientas de recogida de información.....	9
Capacidad de discriminación del modelo.....	10
Ajuste del modelo a los objetivos y metas planteadas	12
4. Análisis de los resultados de la evaluación.....	13
Alcance o cobertura de la evaluación	13
Decisiones adoptadas.....	16
Satisfacción de los agentes implicados	18
Valoración de los resultados en función de los objetivos del modelo	20
4. Conclusión.....	22
Cambios introducidos en el modelo de evaluación	22
Principales áreas de mejora detectadas.....	24
ANEXO I: Índice de tablas	25
ANEXO II: Listado de evidencias disponibles.....	26

1. PRESENTACIÓN

En la Universidad Francisco de Vitoria (en adelante UFV) entendemos la evaluación de la labor docente del profesorado como parte de un proceso estratégico encaminado hacia la excelencia docente. La UFV inició en 2007 el proceso de certificación del Programa de Apoyo a la Evaluación de la Actividad Docente (Docentia), diseñado por la ANECA. Este proceso condujo a la certificación y validación del modelo en diciembre de 2013 por parte de la ACAP, hoy Fundación para el Conocimiento Madrid. El 18 de enero de 2019 la certificación obtenida fue renovada por las agencias de evaluación anteriores. Sus sugerencias y recomendaciones se tendrán en cuenta para la siguiente convocatoria. En el presente informe se resumen los cambios introducidos en convocatoria de Docentia 2017-2020, los resultados obtenidos y propuestas de mejora recogidas a lo largo del proceso.

Un mes antes de finalizar esta convocatoria (junio 2021), la ANECA publicó su “Programa de Apoyo para la evaluación de la calidad de la Actividad Docente del profesorado universitario” (mayo 2021). En dicho documento se establecen nuevos criterios a tener en cuenta para la implantación de un buen programa de evaluación docente: la necesidad de fijar un marco de desarrollo profesional docente y definir institucionalmente un modelo de excelencia docente.

La información, análisis y cambios que recoge son anteriores a este documento. En este sentido, esta convocatoria no pudo, lógicamente, acoger las nuevas recomendaciones. El Informe de implantación no ha podido incluir un modelo excelencia ni, en consecuencia, su alineación con el modelo de evaluación de la UFV. En dicho Informe tampoco se han podido recoger propuestas para el desarrollo profesional docente del profesorado. En la siguiente convocatoria de Docentia (2018-2021) se tendrán en cuenta las nuevas recomendaciones del Programa de Apoyo publicado en mayo del 2021.

En cualquier caso, durante el curso académico 20-21, la Universidad ha hecho un esfuerzo por hacer explícita su idea sobre la experiencia educativa (modelo educativo), su forma de entender cómo se produce la dinámica del aprendizaje (modelo pedagógico), cómo se concreta en el aula y en la forma de evaluar su progreso (modelo didáctico), y finalmente cómo los elementos que forman parte de su misión se integran en el diseño final de los estudios de Grado y Postgrado (modelo curricular). Todo ello ha permitido plantear los contornos del perfil de profesor que se necesita para esa misión. Dentro de este contexto se está llevando a cabo un trabajo de reconocimiento y **definición de la excelencia docente del profesor de la UFV**, que encuentra en el programa Docentia una oportunidad para plantear esta reflexión e inspirar a los participantes hacia la mejora. De este modo, aun desconociendo el documento, la universidad ya estaba embarcada en el camino común de definición de excelencia docente.

Por todo lo expuesto, puede considerarse que en términos generales, la convocatoria 2017-20 cuyo Informe presentamos, constituye un modelo de evaluación *en extinción*: la convocatoria 2018-21 y siguientes irán evolucionando hacia un modelo de evaluación más cualitativo, que identifique indicios de calidad docente conforme al modelo de excelencia docente definido institucionalmente, y responda al marco de desarrollo profesional docente que de él se derive.

En este informe se analizarán los aspectos relacionados con la transparencia y la claridad del proceso, así como la idoneidad de los agentes implicados. Igualmente se analizará el modelo en cuanto a su

Informe de Seguimiento de la certificación PROGRAMA DOCENTIA 2017-20

capacidad discriminadora y las herramientas utilizadas para ello. Por último, se analizarán los resultados y las decisiones que se han adoptado al respecto para la siguiente convocatoria.

Cada uno de los apartados se compone de tres partes: descripción (añadiendo las evidencias disponibles), cumplimiento de las acciones de mejora identificadas en el informe del año anterior, análisis y propuestas de mejora para la siguiente convocatoria.

La Universidad Francisco de Vitoria concibe Docentia como su instrumento estrella para mejorar y avanzar en la excelencia docente, por lo que consideramos que el seguimiento y mejora del programa constituye un objetivo fundamental dentro del sistema interno de garantía de calidad de la universidad.

2. ANÁLISIS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Transparencia

Con el fin de garantizar la transparencia del Programa, antes de la convocatoria estuvo disponible en la web de la UFV la siguiente documentación:

- [Guía programa Docentia 17-20 \(pdf\)](#)
- [Guía de puntuaciones \(pdf\)](#)
- [Rúbricas de evaluación del director del título \(pdf\)](#)
- [Rúbricas de evaluación del profesor \(pdf\)](#)
- [Modelo de Informe de calificación final \(pdf\)](#)
- [Dimensiones, fuentes de información y puntuaciones](#)
- [Modelo de encuesta de evaluación docente de los estudiantes](#)

Por otro lado, el proceso de acompañamiento a profesores se ha intensificado doblemente en esta convocatoria en varios sentidos. Se organizó una reunión informativa para Decanos, directores y vicedecanos o responsables de profesorado o calidad el 11 de diciembre del 2020 (Ev. Transparencia 1). Posteriormente se organizaron dos sesiones- informativas para profesores sobre el Programa en el mes de diciembre, y dos talleres para rellenar la solicitud de evaluación en enero de 2020.

Tal y como quedó recogido en el informe de la convocatoria pasada, una de las mejoras que se implementó es diseñar materiales que ayudaran a los profesores a entender Docentia en un solo golpe de vista. Para ello, se realizó una infografía sobre Docentia con ayuda de un profesor de Diseño (Ev. Transparencia 2). Esta se imprimió en carteles que se dispusieron en los edificios del campus. Además, se diseñó un documento de preguntas frecuentes (FAQs- Ev. Transparencia 3), un foro de dudas en el aula virtual y dos vídeos explicativos del programa en ese mismo aula.

Las encuestas de satisfacción de profesores demuestran la utilidad de estos talleres (Ev. Transparencia 4):

4.2. Valora las sesiones informativas (valoración máxima 6)

El asesoramiento recibido me ha ayudado en el proceso de rellenar documentación requerida.	5,36
El Asesoramiento recibido ha resuelto todas mis dudas.	5,38

Evidencias Transparencia

1. Reunión informativa para Decanos, directores y vicedecanos o responsables de profesorado-gestión académica -calidad
2. Poster-Infografía
3. Documento FAQs: "Docentia en 13 preguntas"
4. Encuesta de satisfacción profesores (presentados)
5. Encuesta de satisfacción profesores (no presentados)

Informe de Seguimiento de la certificación PROGRAMA DOCENTIA 2017-20

Cumplimiento de las propuestas de mejora a implementar en la convocatoria 2017-20 - Redactar un documento de "Preguntas Frecuentes" para enviar a los profesores por mail, hacer carteles y colgar en la web. - Diseñar una infografía sobre el Programa para su publicación y distribución entre profesores.	¿hecho?  
---	--

Análisis

La información pública es suficiente para garantizar la transparencia en la información, convocatoria y procedimiento del Programa Docentia. Creemos que el esfuerzo de difusión realizado se ha visto reflejado en el porcentaje de profesores que se presentaron a Docentia esta convocatoria respecto a la anterior (53% vs 36%). Asimismo, los comentarios recogidos en las actas de las subcomisiones de evaluación sugieren que este año el proceso ha sido mucho más ágil, con más acompañamiento.

Sin embargo, hubo profesores que pudiéndose presentar, no lo hicieron. Según la encuesta de satisfacción enviada a estos profesores (Ev. Transparencia 5), las razones por las que no se presentaron fueron las siguientes:

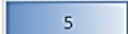
No creía que mis méritos fueran suficientes para conseguir el certificado.		3	27,27%
No tenía tiempo suficiente para recopilar la información necesaria.		7	63,64%
No tenía claro para qué sirve el programa.		1	9,09%
El Programa Docentia no parece reflejar adecuadamente mi labor como docente.		1	9,09%
No tenía claro qué consecuencias positivas lleva consigo presentarse.		3	27,27%
No creía que mis méritos fueran suficientes para conseguir el complemento económico asociado a las altas calificaciones		4	36,36%
Otros.		2	18,18%

- Creo más adecuado presentarme en la siguiente convocatoria.

Parece necesario, a la vista de estos datos, intensificar la promoción de la convocatoria y apoyar a los profesores en el proceso.

Por otro lado, preguntados por qué aspecto facilitaría su participación, las respuestas fueron las siguientes:

3. Señale el principal aspecto que facilitaría su participación en el Programa Docentia

Más asesoramiento en el proceso de rellenar la documentación requerida.		5	45,45%
Más información acerca del Programa Docentia.		2	18,18%
Reestructuración de los pesos asignados a cada dimensión del Programa Docentia.		3	27,27%
Mejora de los recursos informáticos para el cumplimiento del autoinforme.		2	18,18%
No lo sé.		3	27,27%
Otros.		1	9,09%

Propuestas de mejora

- Realizar una mayor promoción de la convocatoria y simplificar la recogida de datos por parte de los profesores.
- Aumentar el acompañamiento y ayuda a los profesores durante el proceso.

Idoneidad y desempeño de los evaluadores

Los órganos participantes en la valoración del Programa Docentia en la UFV son dos: las Subcomisiones de Evaluación de la labor docente y la Comisión de Evaluación.

- **Las Subcomisiones de Evaluación de la labor docente** (una por cada Facultad) recopilan la información aportada por el profesor y por los distintos vicerrectorados y departamentos implicados en la evaluación. Después comprueban la valoración final de los méritos, especialmente respecto de aquellos profesores que se encuentran próximos a alcanzar la puntuación mínima de la calificación superior. Por último, integran en la evaluación final todos los ítems evaluados y proponen a la Comisión de Evaluación, en su caso, la modificación de puntuaciones que resulte de las funciones anteriores. Están compuestas por:
 - Decano o director de la Facultad o Escuela
 - Directores de los títulos correspondientes a la Facultad o Escuela
 - Directora del Departamento de Formación
 - Directora adjunta de Calidad y Evaluación o la persona que designe
 - Un responsable de Calidad de la Facultad o Escuela
 - El vicedecano, subdirector, coordinador o responsable de profesorado de la Facultad o Escuela o la persona que designe el Decano
- **La Comisión de Evaluación de la labor docente** recibe y valora las propuestas de modificación de puntuaciones procedente de las subcomisiones de evaluación. Procede a la valoración final de la actividad docente del profesor y facilita la información necesaria para que las Facultades o la Escuela y de forma específica, las direcciones de los títulos y el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, puedan proponer las estrategias de actuación necesarias para la mejora continua del profesorado. Está constituida al menos por:
 - Vicerrector de Innovación
 - Vicerrectora de Profesorado y Ordenación Académica
 - Vicerrectora de Calidad y Transformación Organizacional o persona en quien delegue
 - Directora del Departamento de Formación
 - Directora adjunta de Calidad y Evaluación o la persona en quien delegue
 - Un representante de los profesores
 - Un representante de los alumnos, con experiencia en gestión de calidad.

Tanto las subcomisiones como la comisión cumplieron sus funciones en esta convocatoria (Ev. Idoneidad 1).

A partir de las mejoras detectadas tras la convocatoria anterior, y dando cumplimiento también a las mejoras propuestas por el informe de evaluación de la implantación del modelo de evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado, en la convocatoria 2017-20 se añadió un representante de profesores y uno de alumnos a la reunión de la Comisión de Evaluación (Ev. Idoneidad 4). Se escogió de un grupo

Informe de Seguimiento de la certificación PROGRAMA DOCENTIA 2017-20

propuesto por el Vicerrectorado de Calidad a representantes que tuvieran experiencia en evaluación de la calidad. Ambos firmaron un acuerdo de confidencialidad y se les dio formación específica sobre el programa Docentia (Ev. Idoneidad 3).

Evidencias idoneidad

1. Actas Subcomisiones por Facultades
2. Acta Comisión de Evaluación
3. Modelo de acuerdo de confidencialidad firmado por representante de profesores y representante de estudiantes miembros de la Comisión de evaluación
4. Cambios introducidos en la 10ª convocatoria

Cumplimiento de las propuestas de mejora a implementar en la convocatoria 2017-20

- Se incluirá como mejora la introducción de un profesor y un alumno en la Comisión de Evaluación.
- Se programarán formaciones específicas para los miembros de las comisiones.

¿hecho?



Análisis

Los cambios introducidos en la composición y papel de las Subcomisiones han resultado muy beneficiosos para que la evaluación del profesor se hiciera de un modo más integral. Los órganos de evaluación han ganado en representatividad al incluir un representante de profesores y un representante de alumnos. Puede ser beneficioso aumentar el número de representantes de profesores y de estudiantes.

Propuestas de mejora

- Aumentar a dos los representantes, tanto de profesores como de estudiantes, en la Comisión de evaluación

Sostenibilidad del proceso de evaluación

El Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, fundamentalmente desde su Depto. de Formación, impulsa y supervisa el proceso de evaluación en la UFV, acompaña a los agentes implicados, se encarga del análisis de los datos proporcionados por el Vicerrectorado de Calidad y de Transformación Organizacional, elabora los informes individuales de los profesores y de la valoración cualitativa de la labor docente que se recoge durante el proceso y certifica los resultados obtenidos por los profesores.

Por otro lado, el Vicerrectorado de Calidad y Transformación Organizacional se encarga del procesamiento de los datos recogidos a través de estos cuestionarios y rúbricas. Además, provee de datos acerca de asignaturas y créditos impartidos por cada profesor, resultados de la evaluación de la satisfacción con la labor docente y tasas de éxito y de rendimiento de los estudiantes.

Los procesos de coordinación previstos entre los dos vicerrectorados posibilitan llevar a cabo el proceso de evaluación con el tiempo y los recursos disponibles.

Conforme a lo establecido en el Informe de Seguimiento de la convocatoria 2016-19, en octubre de 2021 el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica contrató un responsable para la coordinación y seguimiento del programa Docentia.

Informe de Seguimiento de la certificación PROGRAMA DOCENTIA 2017-20

Sostenibilidad del proceso de evaluación

Cumplimiento de las propuestas de mejora a implementar en la convocatoria 2017-20

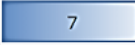
- Se contempla la contratación de un responsable de Docentia para coordinar todo el proceso dentro del Dpto. de Formación del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado.

¿hecho?
✓

Análisis

Consideramos que la sostenibilidad del proceso de evaluación está garantizada, y el proceso, la coordinación y la promoción de la convocatoria, ha mejorado con la incorporación de un responsable.

Sin embargo, sigue siendo para los profesores un proceso laborioso por la ingente recogida de información que necesitan para presentarse a la convocatoria. Así lo demuestra la encuesta de satisfacción hecha a profesores que no se presentaron al programa, como hemos señalado en el apartado de Transparencia (Ev. Transparencia 5):

No creía que mis méritos fueran suficientes para conseguir el certificado.	 3	27,27%
No tenía tiempo suficiente para recopilar la información necesaria.	 7	63,64%
No tenía claro para qué sirve el programa.	 1	9,09%
El Programa Docentia no parece reflejar adecuadamente mi labor como docente.	 1	9,09%
No tenía claro qué consecuencias positivas lleva consigo presentarse.	 3	27,27%
No creía que mis méritos fueran suficientes para conseguir el complemento económico asociado a las altas calificaciones	 4	36,36%
Otros.	 2	18,18%

- Creo más adecuado presentarme en la siguiente convocatoria.

Parece necesario redimensionar la carga de trabajo que supone para el docente presentarse al programa.

Propuestas de mejora

- Analizar la viabilidad de reducir la información objetiva a incluir por parte del profesor en el proceso.

3. ANÁLISIS DEL MODELO DE EVALUACIÓN Y LAS HERRAMIENTAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Adecuación de las herramientas de recogida de información

Con las herramientas de recogida de información el programa evalúa al docente en cuatro dimensiones nucleares: planificación de la docencia, desarrollo de la docencia, resultados de la docencia y mejora e innovación. Esas herramientas son las siguientes:

- a. Evaluación de la satisfacción de los estudiantes con la labor docente (encuesta CEDA 2016-17)
- b. Autoinforme del profesor
- c. Rúbrica del profesor de valoración de su labor docente
- d. Rúbrica de valoración de la labor docente del profesor por los directores de título
- e. Información proporcionada por el Vicerrectorado de Calidad y Transformación Organizacional y por el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.

El análisis de todas las dimensiones pretende conocer cómo se desarrolla la actividad docente, identificar las mejores prácticas de los profesores en relación con su actividad en el aula, medir los resultados y conocer la contribución a la innovación y a la mejora docente.

Las fuentes de información utilizadas y su peso máximo en la evaluación final fueron los siguientes:

- Evaluación de la satisfacción de los estudiantes con la labor docente (CEDA 2016-17) y tasas de rendimiento y de éxito: **49 puntos sobre 100**
- Autoinforme y rúbrica del profesor: **39 puntos sobre 100**
- Rúbrica del director del título: **5 puntos sobre 100**, más un variable de hasta el 5 por ciento sobre la puntuación final.
- Información proporcionada por el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica: **7 puntos sobre 100**

Respecto a la convocatoria pasada, en este baremo se ha reducido la ponderación correspondiente a la tasa de resultados, se modificó la subdimensión encargo docente y se introdujeron cambios en los indicadores y ponderaciones correspondientes a la dimensión 4 (Mejora e innovación). Además, se incrementó en 2 puntos la valoración del responsable del título en el cómputo total (de 3 a 5), y se rebajó el peso de la encuesta de estudiantes en dos puntos (de 51 a 49). (Ev. Adecuación 3).

Tabla 1: Distribución de puntuaciones según fuentes de información

POR FUENTES	17-20	16-19
Encuesta estudiantes	49	51
Autoinforme profesor	39	39
Informe responsable	5	3
Registros académicos	7	7
total	100	100

Evidencias adecuación de las herramientas

1. Guía del Programa Docentia 2017-20
2. Criterios de evaluación 2017-20
3. Cambios y mejoras introducidas en el modelo respecto a la convocatoria anterior

Informe de Seguimiento de la certificación PROGRAMA DOCENTIA 2017-20

Análisis

El análisis de la implantación de las modificaciones acordadas sugiere que en la convocatoria 2017-20 la información obtenida por las distintas fuentes permitió recoger la información pertinente en el modelo de evaluación, con una distribución más adecuada de las puntuaciones entre las distintas fuentes que en la convocatoria pasada.

El peso de la valoración del director en el Programa Docentia de la Universidad Francisco de Vitoria contiene margen para el crecimiento en comparación con otros modelos de evaluación de otras universidades. Si bien en esta convocatoria se amplió en 3 puntos su peso respecto a la convocatoria pasada, el cómputo total es muy escaso (8%). Por otro lado, y recogiendo las orientaciones del documento “Programa de Apoyo para la evaluación de la calidad de la Actividad Docente del profesorado universitario” (ANECA, mayo 2021), parece indicado aumentar el peso de la valoración del responsable académico para detectar indicios cualitativos de calidad.

Del mismo modo, y en comparación con otros modelos analizados, el peso de la valoración de los estudiantes en el cómputo total de la evaluación ofrece margen de mejora. Una comparación con tres universidades con el modelo acreditado demuestra que el programa de la Universidad Francisco de Vitoria otorga a las encuestas de los estudiantes un peso significativamente mayor que otras universidades:

Universidades	UEX	UAUT	UBU	UFV
Peso encuesta estudiantes	25 sobre 113	25 sobre 110	35 sobre 100	49 sobre 100

Junto con esto, la recomendación recogida en el documento “Programa de Apoyo” de mayo del 2021 indica que el peso de la evaluación de los estudiantes no debería ser inferior al 30% del cómputo total. En el modelo actual de Docentia de la UFV roza el 50% sobre 100.

Respecto al tiempo y los recursos invertidos, tanto de los evaluadores como de los evaluados, y a la luz de las encuestas de satisfacción del profesorado (Ev. Transparencia 5), parece necesario buscar métodos para agilizar el trabajo de los profesores en su recogida de información para presentarse al programa.

Propuestas de mejora

- Analizar la viabilidad de reducir la información objetiva a incluir por parte del profesor en el proceso.
- Estudiar la posibilidad de aumentar el peso del responsable académico en la puntuación global.
- Estudiar la posibilidad de reducir el peso de la valoración de los estudiantes en el cómputo total

Capacidad de discriminación del modelo

Respecto a la capacidad de discriminación del modelo para detectar diferencias entre el profesorado en función de la calidad de su desempeño docente, en la Universidad Francisco de Vitoria existen cuatro categorías posibles (Ev. Discriminación 1):

- **Calificación A:** EXCELENTE DOCENTIA, el profesor obtiene en su valoración final 80 o más puntos y supera la puntuación mínima exigida en cada dimensión.

Informe de Seguimiento de la certificación PROGRAMA DOCENTIA 2017-20

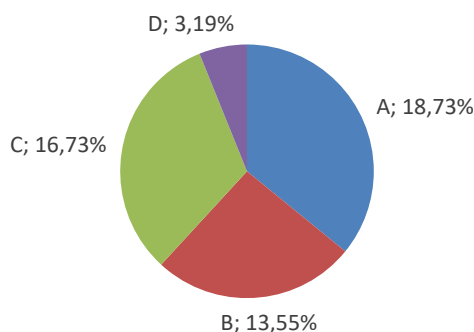
- **Calificación B:** MUY BUENO DOCENTIA, el profesor obtiene 70 o más puntos y supera la puntuación mínima exigida en cada dimensión.
- **Calificación C:** BUENO DOCENTIA, el profesor obtiene 50 o más puntos.
- **Calificación D:** DEBE MEJORAR COMPLETABLE, el profesor obtiene menos de 50 puntos.
- **Calificación E:** NO VALORABLE, el profesor no presenta autoinforme o no alcanza la media de la escala en el conjunto de los ítems en la Dimensión 0.

El programa Docentia en la Universidad Francisco de Vitoria es voluntario. Los profesores que, habiendo sido convocados a la evaluación, deciden no presentarse, obtienen una calificación E, pudiéndose presentar en la convocatoria siguiente.

A partir de este esquema, la discriminación del modelo se plasmó en los resultados de la siguiente manera:

Tabla 2: Resultados de la evaluación según las categorías definidas en el modelo

categorías/profesores	EXCELENTE (A)	MUY BUENO (B)	BUENO (C)	DEBE MEJORAR (D)	total presentados	total no presentados	total convocados
Total profesores evaluados	47	34	42	8	131	120	251
% profesores evaluados	18,73%	13,55%	16,73%	3,19%	52,19%	47,80	



Evidencias Discriminación

1. Guía del Programa Docentia 2017-20
2. Cambios y mejoras introducidas en el modelo respecto a la convocatoria anterior
3. Guía de puntuaciones

Cumplimiento de las propuestas de mejora a implementar en la convocatoria 2017-20

- Estudiar un posible incremento del efecto de la evaluación del director y simplificar su cálculo para darle mayor transparencia.
- Reducir el peso del cuestionario de satisfacción de alumnos (CEDA).
- **Revisar y actualizar la puntuación de algunos méritos** atendiendo a ajustes de responsabilidades y cargos realizados en la universidad.

¿hecho?



Informe de Seguimiento de la certificación PROGRAMA DOCENTIA 2017-20

Análisis

La relación de las distintas categorías coloca a más del 30% de los profesores en los puntos medios (B y C), mientras que la suma de las calificaciones de los extremos, A y D, no alcanza el 22% de los profesores. El análisis de estos datos sugiere que la capacidad de discriminación del modelo para detectar diferencias entre el profesorado en función de la calidad de su desempeño docente es adecuada.

Al ser un programa de evaluación voluntario, la primera discriminación la realizan los propios profesores que, habiendo sido convocados, no se presentan, ya que intuyen que no conseguirán una buena calificación. Por otro lado, su voluntariedad hace también que se presenten sobre todo aquellos profesores que saben que conseguirán una buena puntuación. Eso explica el escaso número de profesores con calificación baja (D).

Ajuste del modelo a los objetivos y metas planteadas

En principio, después de los ajustes en los indicadores y ponderación realizados en esta convocatoria (ver Ev. Discriminación 1), puede confirmarse que el modelo está suficientemente concretado y responde a los objetivos y metas planteadas.

A la luz del documento “Programa de Apoyo para la evaluación de la calidad de la Actividad Docente del profesorado universitario” (ANECA, mayo 2021), se hace necesario orientar la evaluación hacia un modelo más cualitativo, que complemente los aspectos cuantitativos de la evaluación. De este modo el programa podrá acercarse progresivamente a la detección de categorías de excelencia docente según el modelo definido por la universidad. Podría, de este modo, ampliar el espacio para la reflexión del docente acerca de su propio desempeño en el modelo de evaluación, que deberá ser contrastado con la opinión del resto de agentes implicados. Esto supone aumentar la puntuación otorgada a aspectos cualitativos en detrimento de los cuantitativos o formales.

Por otro lado, parece indicado revisar los baremos de ciertos instrumentos, como el peso de la rúbrica de evaluación del director. Si bien en esta convocatoria se amplió la ponderación de su valoración en el modelo, su peso en el cómputo total es muy escaso (8%). Igualmente, se entiende que el peso de la opinión de los estudiantes, en comparación con otros modelos de universidades con programa acreditado, ofrece margen de valoración. Como ya se ha comentado más arriba, la recomendación recogida en el documento “Programa de Apoyo” de mayo del 2021 indica que el peso de la evaluación de los estudiantes no debería ser inferior al 30% del cómputo total. En el modelo actual de Docentia de la Ufv roza el 50%.

Propuestas de mejora

- Explorar un diseño del programa que atienda a aspectos más cualitativos de la docencia del profesor, ampliando su peso en el cómputo total.
- Revisar la idoneidad de ciertos aspectos cuantitativos incluidos en el modelo de evaluación para detectar categorías de excelencia docente.

4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

Alcance o cobertura de la evaluación

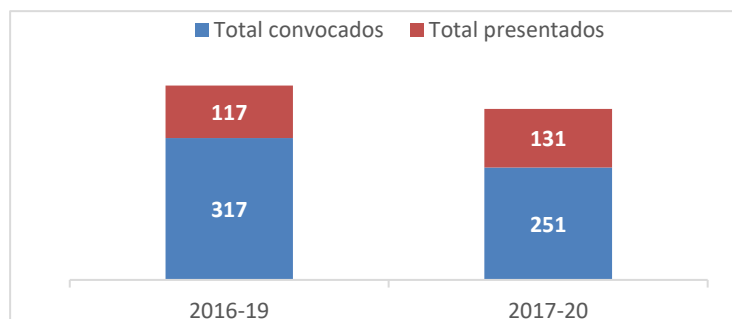
Respecto a la **cobertura**, el proceso evalúa un periodo de tres años de docencia, convocándose anualmente para todos aquellos profesores que no tengan vigente su certificado de Docencia y cumplan con el perfil para solicitar la evaluación.

Tal y como se acordó en el informe de seguimiento de la convocatoria pasada, los criterios para presentarse a Docencia cambiaron (ver Ev. Discriminación 1): ser profesor contratado con tres cursos académicos de docencia en la UFV, y haber impartido al menos una asignatura de 6 ECTS de docencia cada año evaluado (anteriormente era 3 ECTS). Este cambio ha supuesto una disminución en el número de profesores convocados que, sin embargo, no ha supuesto una merma en el número de profesores presentados, que ha aumentado:

Tabla 3: Comparación cobertura respecto a convocatoria 2016-19

	Total convocados	Total presentados	%
2017-20	251	131	52%
2016-19	317	117	37%

En esta Convocatoria 17-20 fueron convocados 251 profesores, de los cuales se presentaron 131 (recordemos que en la Universidad Francisco de Vitoria la evaluación con Docencia es voluntaria). En este sentido se ha superado casi en veinte puntos el porcentaje de profesores que solicitaron evaluación de la convocatoria anterior, alcanzando el 52,19% de profesores convocados frente al 36,91% de la convocatoria anterior.



La participación ha aumentado considerablemente (del 36,91% al 52,19%) presentándose incluso más profesores que el curso pasado (131 frente a 117). Las 131 evaluaciones efectuadas se ajustan a los criterios y referentes establecidos en el Programa, ya que todos los evaluados han contado con el autoinforme de su actividad docente, el informe de su responsable académico y la valoración de sus estudiantes sobre su docencia, con una muestra suficientemente representativa¹.

¹ El procedimiento implantado en la UFV para el envío de encuestas de evaluación de la percepción de la calidad con la labor docente del profesorado garantiza la representatividad de los resultados desde el comienzo. Se insta a los profesores a realizar el envío de las encuestas en la clase, permitiendo con ello dejar unos momentos a los alumnos en el aula para reflexionar sobre lo ocurrido en el proceso de enseñanza aprendizaje. Al realizarse a través de una aplicación informática, lo único que se pretende sustituir es el papel por la aplicación, no el proceso de cumplimiento de encuestas "presencial".

Si la tasa de participación es inferior al 50% de la asistencia a clase, desde el departamento de Calidad y Evaluación avisan a los profesores para que vuelvan a enviar la encuesta a los alumnos y así mejorar la representatividad. La encuesta se envía a los alumnos matriculados en cada una de las asignaturas que imparte el profesor, y se vuelve a enviar solo a aquellos estudiantes que no han respondido.

Informe de Seguimiento de la certificación PROGRAMA DOCENTIA 2017-20

Sirva como ejemplo saber que el 86 % de las asignaturas evaluadas de los profesores presentados a Docentia tienen una tasa de participación del alumnado del 50% o superior. Estas elevadas tasas muestran la representatividad de los resultados obtenidos.

El detalle por Facultades/Escuela del resultado final de los profesores que finalmente son evaluados, muestra un aumento de participación en prácticamente todas las facultades:

Tabla 4: Participación por centros y departamentos

FACULTAD/ESCUELA	Profesorado evaluable	Profesorado evaluado	% presentados
C. Comunicación	44	22	50%
Experimentales	22	12	55%
C. Jurídicas y Empresariales	49	20	41%
C. Salud	21	13	62%
C. Educación y Psicología	22	14	64%
Escuela Politécnica Superior	27	14	52%
Medicina	23	9	39%
HCP	6	6	100%
Formación Humanística	34	21	62%
Idiomas	3	0	0%
TOTAL	251	131	52%

Atendiendo a la recomendación que se hizo a la universidad en el Informe de evaluación de la implantación del modelo de evaluación de la calidad de la actividad docente del profesorado por parte de Madrid+d para la convocatoria 2016-2018 (16 de julio 2021), añadimos aquí el porcentaje de participación de los profesores convocados a evaluación por categoría y nivel de dedicación. Los datos confirman que son los profesores a jornada completa los que más participan en el programa (el 66% de los presentados; el 51% de los convocados):

Tabla 5: Participación de los profesores convocados a evaluación por nivel de dedicación

DEDICACIÓN	total convocados	total presentados	% convocados	% presentados
TC (37,5)	127	87	51%	66%
TC (32,5)	2	2	1%	2%
TC (30)	9	4	4%	3%
TP (25)	11	7	4%	5%
TP (20)	11	4	4%	3%
TP (15)	22	7	9%	5%
TP (10)	29	6	12%	5%
TP (5)	19	7	8%	5%
TP (4)	1	0	0%	0%
TP (ASC 6 H)	11	3	4%	2%
#N/D	9	4	4%	3%
TOTAL	251	131	100%	100%

Informe de Seguimiento de la certificación PROGRAMA DOCENTIA 2017-20

Respecto a la participación del profesorado según **categorías académicas**, los datos comparados con la convocatoria del año anterior son los siguientes:

Tabla 6: Participación en la evaluación por figuras del profesorado

Categorías académicas	Profesorado evaluado	Profesorado evaluable	% participación
Profesor Colaborador Licenciado	25	72	35%
Profesor Colaborador Graduado o Licenciado	11	28	39%
Profesor Ayudante Doctor	27	37	73%
Profesor Colaborador Doctor	5	14	36%
Profesor Contratado Doctor	34	53	64%
Profesor Investigador	0	1	0%
Investigador Colaborador	1	1	100%
Profesor Adjunto	16	20	80%
Profesor Agregado	2	3	67%
Profesor Titular	6	8	75%
Profesor Catedrático	0	2	0%
Sin categoría	4	12	33%
TOTAL	131	251	52%

Respecto a las calificaciones obtenidas según figuras del profesorado, los resultados son los siguientes:

Categorías académicas	Excelente (A)	Muy bueno (B)	Bueno (C)	Debe mejorar (D)	No presentado (E)	Total evaluable
Profesor Colaborador Licenciado	5	7	12	1	47	72
Profesor Colaborador Graduado o Licenciado	1	2	6	2	17	28
Profesor Ayudante Doctor	8	9	10	0	10	37
Profesor Colaborador Doctor	1	0	2	2	9	14
Profesor Contratado Doctor	17	11	5	1	19	53
Profesor Investigador	0	0	0	0	1	1
Investigador Colaborador	0	0	0	1	0	1
Profesor Adjunto	9	2	5	0	4	20
Profesor Agregado	2	0	0	0	1	3
Profesor Titular	4	2	0	0	2	8
Profesor Catedrático	0	0	0	0	2	2
Sin categoría	0	1	2	1	8	12

Alegaciones o reclamaciones recibidas

Tal y como recoge la Guía Docentia, los interesados podrán formular reclamación motivada contra el Informe de valoración y la calificación final en el plazo de quince días naturales desde su recepción, mediante escrito dirigido al Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica, en el que se expresarán los motivos de disconformidad con la valoración realizada y podrán adjuntar cuantos medios de prueba consideren oportunos.

Las reclamaciones formuladas serán resueltas en el plazo máximo de un mes por medio de informe motivado que será notificado de forma fehaciente a los interesados en el plazo máximo de cinco días naturales por el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.

Informe de Seguimiento de la certificación PROGRAMA DOCENTIA 2017-20

Contra el Informe podrán los interesados interponer, en el plazo de cinco días naturales, recurso de revisión dirigido al Rector de la Universidad y que será resuelto en el plazo máximo de quince días, y siempre antes de la finalización del curso académico. La resolución dictada por el Rector será definitiva y pondrá fin a la vía de recursos académicos de la Universidad.

En la convocatoria 2017-20 no se recibió ninguna alegación o reclamación.

Evidencias alcance o cobertura

1. Lista de autoinformes presentados (132 autoinformes recibidos por 131 profesores evaluados)
2. Resultados numéricos rúbrica de profesores (131 rúbricas por 131 profesores evaluados)
3. Guía del Programa Docentia Convocatoria 2017-20

Análisis

Los datos de cobertura conseguidos en esta convocatoria demuestran que la medida de aumentar a 6 ECTS anuales la carga docente necesaria para presentarse al programa fue adecuada. Este dato nos parece muy significativo y creemos que esta redefinición ha sido muy provechosa. Por otro lado, se ha igualado la participación en la evaluación de los distintos centros o departamentos, lo que podría confirmar también la efectividad de la medida.

Los datos parecen corroborar igualmente que son los profesores a jornada completa los que más participan en el programa (el 66% de los presentados; el 51% de los convocados). La mayor implicación docente de estos profesores frente aquellos que combinan su docencia con otras actividades profesionales puede explicar la participación. Esto explicaría cómo en facultades donde los profesores asociados son más numerosos por el carácter práctico de la enseñanza (Medicina o Empresariales), hayan disminuido en participación.

Decisiones adoptadas

Los resultados obtenidos por los docentes en el Programa Docentia tiene una serie de consecuencias (ver Ev. Decisiones 1).

- a. **Complemento económico:** Aquellos docentes que obtienen las calificaciones más altas (calificaciones "A" y "B") reciben un complemento económico anual mientras mantenga en vigor su acreditación. Según los datos obtenidos en la Tabla 2, fueron 81 los profesores que accedieron al incentivo económico.

Tal y como se señaló en el informe de la convocatoria 2016-19 ([Ev. Idoneidad 4](#)), este año se estableció un criterio de pago conforme no solo a las categorías definidas en el modelo, sino también proporcional a la dedicación media del docente. En anteriores convocatorias todos los profesores calificados con A ó B recibían la misma cantidad, independientemente de su carga docente y dedicación. Este año, la cuantía del complemento ha guardado proporción con la dedicación media del profesor durante los tres cursos académicos evaluados conforme según la siguiente escala:

- Hasta una dedicación de 10 horas: 10% del complemento económico previsto
- Hasta una dedicación de 20 horas: 25% del complemento económico previsto

Informe de Seguimiento de la certificación PROGRAMA DOCENTIA 2017-20

- Hasta una dedicación de 29 horas: 50% del complemento económico previsto
- Hasta una dedicación de 37 horas: 75% del complemento económico previsto
- Para una dedicación de 37,5 horas: 100% del complemento económico previsto

b. **Desarrollo docente:** La calificación favorable en el Programa Docentia se considera un requisito para la promoción académica interna a las figuras de Titular y Catedrático. En esta convocatoria, un profesor consiguió la categoría de Titular, al reunir, además del resto de los requisitos indicados en el Reglamento de Desarrollo Académico, las evaluaciones positivas del Programa Docentia.

c. **Seguimiento de los profesores con calificación "D":** Con el fin de acompañar en el proceso de mejora continua, tanto los directores de las titulaciones como el Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica mantienen contacto con aquellos docentes que han obtenido una calificación "D", con el fin de analizar las causas de dicha calificación y tomar las medidas oportunas. Los profesores con calificación "D" pueden volver a presentarse a la convocatoria siguiente. Acorde con los datos de la Tabla 1, 13 de los 14 profesores con calificación D ("Debe mejorar"), realizaron acciones formativas durante el curso 2020-21, con una media de 21,19 horas totales de formación.

d. **Conversaciones de desarrollo:** La calificación obtenida en el Programa Docentia permite trabajar a los directores del título con los profesores en las conversaciones de desarrollo, de manera que los resultados obtenidos pueden ayudar a establecer planes de acción que faciliten el despliegue de la labor docente y un mayor crecimiento profesional y personal. A través de las conversaciones de desarrollo cumplimos con la sugerencia de la Fundación para el Conocimiento Madri+d de realizar un seguimiento de las acciones de mejora que se proponen a los profesores.

Todos los profesores presentados a Docentia contaron con las reuniones de Conversaciones de Desarrollo, en las que trabajaron con sus directores de título los resultados de la evaluación, estableciendo al respecto distintos objetivos o metas (de carácter confidencial), y realizando el seguimiento oportuno.

e. **Planes de formación:** Las carencias detectadas a través del Programa Docentia y las conversaciones de desarrollo permite desarrollar, desde el Departamento de Formación, planes específicos orientados a las áreas de mejora detectadas en el profesorado de la UFV, contribuyendo a su crecimiento profesional y personal.

Evidencias Decisiones adoptadas

1. Guía del programa Docentia Convocatoria 2017-20
2. Cambios introducidos en la 11ª Convocatoria 2017-20

Análisis

Respecto a las decisiones adoptadas, a la luz de los datos expuestos, nos parece que la universidad dio cabida cuenta de las consecuencias de la evaluación definidas en Docentia.

Satisfacción de los agentes implicados

Tras la convocatoria del 2017-20, el Vicerrectorado de Calidad y Transformación Digital llevó a cabo una encuesta con profesores presentados y otra con profesores no presentados a las últimas convocatorias. Su objetivo era determinar el conocimiento del Programa Docentia por parte del profesorado de la Universidad y su percepción sobre la calidad de este.

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo de las encuestas se generaron dos “Informes sobre la valoración del conocimiento y la adecuación del Programa Docentia en el reflejo de la actividad docente” (ver evidencias), cuyas conclusiones resumimos aquí:

Informe de profesores presentados:

- Casi el 57% de los profesores que contestaron la encuesta conocieron el programa mediante el correo electrónico de invitación procedente del Vicerrectorado de Profesorado y Ordenación Académica.
- La valoración que hacen de los talleres o sesiones informativas (a las que acudieron más de un 70% de los encuestados), ha sido:
 - El asesoramiento recibido me ha ayudado en el proceso de rellenar documentación requerida: 5,36 sobre 6.
 - El Asesoramiento recibido ha resuelto todas mis dudas: 5,38 sobre 6.
- Es interesante comprobar cuáles son los motivos que llevan a los profesores a presentarse o no al programa. Consultados de por qué no se presentaron cuando reunían las condiciones para ello, los profesores contestaron:

3.1. Señale el motivo por el que NO se ha presentado al Programa Docentia siempre que reunió las condiciones para hacerlo

No creía que mis méritos fueran suficientes para conseguir el certificado.	5	41,67%
No tenía tiempo suficiente para recopilar la información necesaria.	5	41,67%
No tenía claro para qué sirve el programa.	3	25,00%
Desconocía la existencia del Programa Docentia.	1	8,33%
El Programa Docentia no parece reflejar adecuadamente mi labor como docente.	1	8,33%
No tenía claro qué consecuencias positivas lleva consigo presentarse.	4	33,33%
No creía que mis méritos fueran suficientes para conseguir el complemento económico asociado a las altas c	2	16,67%
Otros.	3	25,00%

Se demuestra así que los profesores que creen que no conseguirán el certificado no se presentan al programa.

Informe de Seguimiento de la certificación PROGRAMA DOCENTIA 2017-20

- Respecto a qué elementos del programa consideran que tienen un peso excesivo y dificultan un reflejo adecuado de su actividad docente, las respuestas fueron:

7.1.¿Qué elementos del Programa Docentia considera que tiene un peso EXCESIVO y dificultan un reflejo adecuado de su actividad docente?

Investigación	23	35,38%
Gestión	16	24,62%
Percepción de los alumnos	31	47,69%
Innovación docente	6	9,23%
Preparación de materiales	5	7,69%
Experiencia Profesional	10	15,38%

- Y respecto a qué elementos del programa consideran que tienen un peso reducido y dificultan un reflejo adecuado de su actividad docente, son:

7.2.¿Qué elementos del Programa Docentia considera que tiene un peso REDUCIDO y dificultan un reflejo adecuado de su actividad docente?

Investigación	15	23,08%
Gestión	17	26,15%
Percepción de los alumnos	9	13,85%
Innovación docente	10	15,38%
Preparación de materiales	33	50,77%
Experiencia profesional	26	40,00%

Evidencias satisfacción agentes implicados:

1. Informe sobre la valoración del conocimiento y la adecuación del programa DOCENTIA en el reflejo de la actividad docente profesores presentados convocatoria 17-20.
2. Informe sobre la valoración del conocimiento y la adecuación del programa DOCENTIA en el reflejo de la actividad docente profesores no presentados convocatoria 17-20.

Análisis

De los dos informes referidos se pueden extraer conclusiones muy interesantes. Es reseñable el alto grado de conocimiento que los profesores tienen de la existencia del programa, lo que indica que Docentia forma ya parte de la cultura de evaluación y mejora de la UFV.

Informe de Seguimiento de la certificación PROGRAMA DOCENTIA 2017-20

Por otro lado, el informe refleja también la utilidad de los talleres de información previos que se desarrollaron antes de la convocatoria. Puede ser interesante, por tanto, darles mayor difusión y aumentar su número.

Del mismo modo es interesante la percepción del escaso valor que tiene en la evaluación la elaboración de materiales docentes, algo que tiene mucho sentido. Lo mismo ocurre con la percepción de que el excesivo peso de la participación de los estudiantes dificulta el reflejo fiel de la labor docente. Como hemos señalado anteriormente, es posible revisar su ponderación en el cómputo total, ya que supera con mucho el 30% lo recomendado por la ANECA (en la Universidad Francisco de Vitoria es casi el 50%).

Conviene igualmente detenerse en la sensación de que la falta de tiempo para recopilar datos lleva a muchos profesores a no presentarse al programa.

Propuestas de mejora

- Analizar la puntuación otorgada a la experiencia investigadora en el cómputo global de la puntuación.
- Analizar nuevas vías para facilitar la recopilación de datos a los profesores que quieren presentarse al programa.
- Analizar la viabilidad de incluir en el programa valoración sobre los materiales docentes elaborados por los profesores.

Valoración de los resultados en función de los objetivos del modelo

En función de los objetivos del modelo, los resultados obtenidos en la Convocatoria 2017-20 siguen siendo pertinentes. No obstante, a la luz del reciente documento "Programa de Apoyo para la evaluación de la calidad de la Actividad Docente del profesorado universitario" (ANECA, mayo 2021), se hace necesario revisar el modelo para orientarlo hacia una evaluación más cualitativa del docente, que ayude a encaminarlo al modelo de excelencia docente que ha de definirse, y contribuya al progreso del profesor dentro del marco de desarrollo profesional docente. Por lo tanto, se revisará qué punto el programa, tal y como está concebido, puede ser considerada una herramienta válida para tal fin.

Cumplimiento de las propuestas de mejora a implementar en la convocatoria 2017-20

- Se incluye como requisito para poder presentarse al programa la existencia de relación contractual con la Universidad, no solo al momento de la solicitud, sino también durante los tres cursos académicos evaluados, que contemple una carga docente 6 ECTS en una o varias asignaturas en cada uno de los años evaluados (en la convocatoria anterior eran 3 ECTS).
- Se incluye como requisito para poder presentarse al programa la existencia de relación contractual con la Universidad, no solo al momento de la solicitud, sino también durante los tres cursos académicos evaluados, que contemple una carga docente 6 ECTS en una o varias asignaturas en cada uno de los años evaluados (en la convocatoria anterior eran 3 ECTS).
- Trabajar en conjunto con el Vicerrectorado de Calidad y Transformación Organizacional en una herramienta informática de recopilación de datos cuantitativos del profesor.

¿hecho?

✓

✓

✓

✓

Informe de Seguimiento de la certificación PROGRAMA DOCENTIA 2017-20

• La cuantía del complemento guardará proporción con la dedicación media del profesor durante los tres cursos académicos evaluados y conforme una escala de dedicación de horas. • Multiplicar el número de talleres informativos previos a la convocatoria, así como su difusión entre los profesores convocados. • Estudiar una posible reducción del peso de la encuesta de los alumnos en el cómputo total de Docentia (actualmente 51 puntos sobre 100), aumentando el peso de otras fuentes también cualitativas como la opinión de los responsables académicos. • Insistir en el conocimiento de la guía de puntuaciones, con especial énfasis en las puntuaciones de los datos de investigación y experiencia profesional. • Explorar la posibilidad de que la experiencia profesional se valore en la misma subdimensión que la formación-al considerarse incluso que son "alternativas", y puntúe de tal forma que el ejercicio profesional a tiempo completo durante el periodo evaluado arroje la puntuación máxima en esa subdimensión.	✓ ✓ ✓ ✓
--	-------------------------------------

4. CONCLUSIÓN

CAMBIOS INTRODUCIDOS EN EL MODELO DE EVALUACIÓN

	CAPÍTULO Y EPÍGRAFE	pág.
2. DIMENSIÓN ESTRATÉGICA Y FORMATIVA DE LA EVALUACIÓN DE LA ACTIVIDAD DOCENTE		
2.3.	Ámbito de aplicación Se incluye como requisito para poder presentarse al programa la existencia de relación contractual con la Universidad, no solo al momento de la solicitud, sino también durante los tres cursos académicos evaluados. También se aumenta el requisito de carga docente, que pasa de 3 a 6 ECTS en una o varias asignaturas en cada uno de los años evaluados.	7-8
3. DIMENSIÓN METODOLÓGICA DEL PROGRAMA		
3.5.	Datos recogidos para la evaluación de cada dimensión: Se agrupan los aspectos evaluados en las rúbricas del profesor y del director en torno a dos áreas y se simplifica su redacción. Rúbrica del director: Se incrementa el efecto de la evaluación del director y se simplifica su cálculo para darle mayor transparencia. - El impacto formativo pasa de 3 a 5 puntos (3 preguntas), reduciendo en dos puntos los 10 correspondientes a los resultados de la docencia que procedían de la encuesta de los alumnos. Esta puntuación se traslada de forma directa a la puntuación final. - El resto de las cuestiones evaluadas (5 preguntas) pasan de tener un efecto del 3 al 5 % sobre la puntuación total del profesor. Se elimina el efecto negativo introducido el año anterior por la dificultad de establecer el procedimiento cuantitativo para determinar su magnitud. El resultado de la aplicación de este porcentaje se traslada a la puntuación final solo en aquellos profesores que se encuentren a menos de un 5% de su puntuación de subir al siguiente nivel y siempre que sea confirmado por el director y el resto de los miembros de la subcomisión.	18-19
3.5.	Cuestionario de satisfacción de los alumnos (CEDA): se reducen dos puntos en el peso de la encuesta en la subdimensión 3.1. (Resultados), y su máximo pasa de 10 a 8 puntos.	19
3.5.	Revisión y actualización de la guía de puntuaciones Actualización del encargo docente: integración, ordenación y limitación de las distintas responsabilidades académicas previstas en la dedicación docente de los profesores. Se mantiene la diferenciación y reconocimiento expreso de los cargos académicos, pero se reconocen expresamente solo las más responsabilidades más importantes (dirección de área, coordinación de área y responsabilidad de calidad e internacionalización). Además, se incluye una categoría genérica con un límite total. Se incluye una horquilla de valoración para distintas dedicaciones en el caso de mentores HCP (para discriminar por cantidad de mentorandos y dada la diferencia entre unos mentores y otros) Integración y ordenación de la docencia e impartición de formación en centros educativos o instituciones de ámbito nacional, tanto en formación reglada como formación no reglada dentro del encargo docente. Anteriormente esta opción estaba dispersa en tres subdimensiones, de modo que la impartición de seminarios, talleres, y otra formación no	27-34

Informe de Seguimiento de la certificación PROGRAMA DOCENTIA 2017-20

	CAPÍTULO Y EPÍGRAFE	pág.
	reglada tenía dificultad para ubicarse y no recibía una valoración homogénea y graduable) • Modificación de la valoración de la experiencia profesional remunerada no docente que puede enriquecer la docencia, con objeto de atender más al criterio de tiempo de dedicación que a la descripción nominal del puesto. Esto permitirá a profesores a tiempo parcial que sean profesionales a tiempo completo poder alcanzar la puntuación máxima. • Agrupación y ordenación de los méritos relacionados con la presentación de ponencias, comunicaciones o posters en congresos, eliminando el matiz de internacional por su escasa capacidad para discriminar. • Se reconocen expresamente los premios de investigación, igual que se reconocían los premios de innovación docente. • Se reconoce la impartición de conferencias de transferencia de conocimiento cuando tienen especial impacto en redes sociales. • Se reconocen nuevos méritos: participación en comunidades de razón abierta o en comunidades docentes y asesores de carrera académica	
4. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN		
4.2.	Órganos participantes en la valoración: Se modifica la composición de la Comisión de Evaluación: Se incorporan dos representantes de los alumnos y dos representantes de los profesores, en este segundo caso preferentemente que haya tenido cargo de profesor encargado de curso. Tanto los alumnos como los docentes que intervengan en la Comisión deberán antes: • Asistir a las acciones formativas que se le propongan sobre el Programa Docentia • Firmar un acuerdo de confidencialidad antes de participar en las comisiones	21
6. INFLUENCIA DEL PROGRAMA DOCENTIA EN LA TOMA DE DECISIONES		
6.1.	Evaluación del desempeño docente, reconocimiento y promoción en la carrera docente: Se redimensiona la cuantía del complemento a profesores con evaluación A o B, haciéndola proporcional a la dedicación media anual durante los tres cursos evaluados. • Hasta una dedicación de 10 horas: 10 por ciento del complemento • Hasta una dedicación de 20 horas: 25 por ciento del complemento • Hasta una dedicación de 29 horas: 50 por ciento del complemento • Hasta una dedicación de 37 horas: 75 por ciento del complemento • Para una dedicación de 37,5 horas: 100 por cien del complemento	25

PRINCIPALES ÁREAS DE MEJORA DETECTADAS

Transparencia

- Realizar una mayor promoción de la convocatoria y simplificar la recogida de datos por parte de los profesores.
- Aumentar el acompañamiento y ayuda a los profesores durante el proceso.

Sostenibilidad del proceso de evaluación

- Analizar la viabilidad de reducir la información objetiva a incluir por parte del profesor en el proceso.

Adecuación de las herramientas de recogida de información

- Analizar la viabilidad de reducir la información objetiva a incluir por parte del profesor en el proceso.
- Estudiar la posibilidad de aumentar el peso del responsable académico en la puntuación global.
- Estudiar la posibilidad de reducir el peso de la valoración de los estudiantes en el cómputo total

Ajuste del modelo a los objetivos y metas planteadas

- Explorar un diseño del programa que atienda a aspectos más cualitativos de la docencia del profesor, ampliando su peso en el cómputo total.
- Revisar la idoneidad de ciertos aspectos cuantitativos para detectar categorías de excelencia docente.
- Estudiar la posibilidad de aumentar el peso del responsable académico en la puntuación global.
- Estudiar la posibilidad de reducir el peso de la valoración de los estudiantes en el cómputo total

Idoneidad y desempeño de los evaluadores

- Aumentar a dos los representantes, tanto de profesores como de estudiantes, en la Comisión de evaluación

Satisfacción de los agentes implicados

- Analizar la puntuación otorgada a la experiencia investigadora en el cómputo global de la puntuación.
- Analizar nuevas vías para facilitar la recopilación de datos a los profesores que quieren presentarse al programa.
- Analizar la viabilidad de incluir en el programa valoración sobre los materiales docentes elaborados por los profesores.

ANEXO I: ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de puntuaciones según fuentes de información.....	9
Tabla 2: Resultados de la evaluación según las categorías definidas en el modelo.....	11
Tabla 3: Comparación cobertura respecto a convocatoria 2016-19	13
Tabla 4: Participación por centros y departamentos	14
Tabla 5: Participación de los profesores convocados a evaluación por nivel de dedicación.....	14
Tabla 6: Participación en la evaluación por figuras del profesorado.....	15

ANEXO II: LISTADO DE EVIDENCIAS DISPONIBLES

Evidencias Transparencia
1. Reunión informativa para Decanos, directores y vicedecanos o responsables de profesorado-gestión académica -calidad 2. Poster-Infografía 3. Documento FAQs: "Docentia en 13 preguntas" 4. Encuesta de satisfacción profesores <u>(presentados)</u> 5. Encuesta de satisfacción profesores <u>(no presentados)</u> 6. <u>Documentos de la convocatoria:</u> - o Guía programa Docentia 17-20 (pdf) - o Guía de puntuaciones (pdf) - o Rúbricas de evaluación del director del título (pdf) - o Rúbricas de evaluación del profesor (pdf) - o Modelo de Informe de calificación final (pdf) - o Dimensiones, fuentes de información y puntuaciones - o Modelo de encuesta de evaluación docente de los estudiantes
Evidencias idoneidad
1. Actas Subcomisiones por Facultades 2. Acta Comisión de Evaluación 3. Modelo de acuerdo de confidencialidad firmado por representante de profesores y representante de estudiantes miembros de la Comisión de evaluación 4. Cambios introducidos en la 10ª convocatoria
Evidencias adecuación de las herramientas
Guía del Programa Docentia 2017-20
Evidencias capacidad de discriminación del modelo
1. Cambios y mejoras introducidas en el modelo respecto a la convocatoria anterior 2. Guía del Programa Docentia 2017-20 3. Guía de puntuaciones
Evidencias alcance o cobertura
1. Lista de autoinformes presentados (132 autoinformes recibidos por 131 profesores evaluados) 2. Resultados numéricos rúbrica de profesores (131 rúbricas por 131 profesores evaluados) 3. Guía del Programa Docentia Convocatoria 2017-20
Evidencias Decisiones adoptadas
1. Guía del programa Docentia Convocatoria 2017-20 2. Cambios introducidos en la 11ª Convocatoria 2017-20
Evidencias satisfacción de los agentes implicados
1. Informe sobre la valoración del conocimiento y la adecuación del programa DOCENTIA en el reflejo de la actividad docente profesores presentados convocatoria 17-20. 2. Informe sobre la valoración del conocimiento y la adecuación del programa DOCENTIA en el reflejo de la actividad docente profesores no presentados convocatoria 17-20.